

Berne, mai 2014

**Mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing (1995)
et des résultats de la 23^{ème} session de l'Assemblée générale
des Nations Unies (2000)**

Examen national de la Suisse

Table des matières

1 Aperçu des succès et défis	2
1.1 Succès	2
1.2 Défis	4
1.3 Revers et échecs	8
1.4 Changements dans le domaine du droit	9
1.5 Cadre budgétaire pour la promotion de l'égalité	10
1.6 Dialogue entre l'Etat et la société civile	11
1.7 Echange d'expériences pour le monitoring et l'implémentation	11
1.8 Rôle des Objectifs du Millénaire pour le Développement	12
2 Progrès dans les 12 domaines thématiques de la plate-forme d'action	12
2.1 Pauvreté	13
2.2 Education	14
2.3 Santé	17
2.4 Violence	19
2.5 Conflits armés	22
2.6 Economie	23
2.7 Positions de pouvoir et de décision	28
2.8 Mécanismes institutionnels / Structures et finances	30
2.9 Droits humains	32
2.10 Médias	33
2.11 Environnement	35
2.12 Filles	37
3 Données et statistiques	39
4 Développement futur	42
4.1 Priorités de la Suisse	42
4.2 La Suisse et l'agenda post-2015	43
Annexes	44
A Procédure pour l'élaboration du rapport national	44
B Informations statistiques	45
C Case studies et bonnes pratiques	55
D Liste de stratégies, plans d'action, programmes et publications	63

1 Aperçu des succès et défis

1.1 Succès

Entrée en vigueur de la loi sur l'égalité et mesures de lutte contre la discrimination salariale

La **loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)**¹ est entrée en vigueur en 1996. La LEg interdit toute discrimination en raison du sexe dans les rapports de travail et pose un jalon important pour la concrétisation du mandat constitutionnel (1981) de pourvoir à l'égalité de droit et de fait entre les sexes. Il est interdit de discriminer directement ou indirectement des personnes salariées en raison de leur sexe². Les mesures visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ne constituent pas explicitement une discrimination au sens de la LEg. De plus, la LEg interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La Constitution fédérale et la LEg interdisent la discrimination salariale en raison du sexe. Introduit en 2003, le logiciel Logib est un instrument qui permet aux entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs de contrôler elles-mêmes leur pratique salariale. Aux termes de la loi fédérale sur les marchés publics, la Confédération n'adjudique de marché qu'à des entreprises respectant **l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan salarial**. Pour vérifier si ces prescriptions légales sont respectées, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) effectue des contrôles ponctuels auprès des entreprises. Logib est aussi utilisé dans ce contexte.

Révision du droit du divorce

En 2000, le **nouveau droit du divorce**³ a instauré le principe de l'égalité de traitement entre les sexes. Il supprime en particulier le principe de la faute et favorise les divorces par consentement mutuel. Le partage en deux des avoirs de la prévoyance professionnelle (2^{me} pilier/caisse de pension) accumulés pendant les années de mariage, ainsi que l'autorité parentale conjointe sur requête commune des parents, sont d'autres nouveautés importantes. Cela a permis de créer les conditions requises pour continuer à éliminer les stéréotypes et améliorer la situation économique des femmes divorcées⁴.

Révisions de la prévoyance vieillesse sociale et professionnelle

La révision du droit du divorce est advenue dans un contexte de progrès importants du point de vue de la politique de l'égalité et de la politique sociale, avec la **dixième révision de l'assurance vieillesse et survivants (AVS)**⁵ (remplacement de la rente de couple par deux rentes individuelles, splitting ou partage des revenus acquis durant le mariage, introduction des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance), et la **première révision de la loi**

¹ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (15.04.2014) ainsi que le premier et deuxième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), p. 80.

² La loi sur l'égalité a aussi permis de créer de nouveaux instruments pour mieux appliquer la législation: le droit de recours des organisations et l'accès aux procédures de conciliation, qui sont importants en particulier pour l'application juridique de l'égalité salariale.

³ Cf.

https://www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html (15.04.2014) ainsi que le premier et deuxième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), p. 24.

⁴ Malgré le principe de l'égalité de traitement, de gros défis restent à relever quant à la position économique des femmes après le divorce. Voir 1.2 Défis.

⁵ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19460217/index.html>, (15.04.2014).

fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁶ (abaissement du seuil d'entrée).

Amélioration du niveau de formation des femmes

Ces dernières années, les **diplômes obtenus par les femmes au niveau tertiaire** ont considérablement augmenté. En 1999, seules 13,6 % des femmes avaient un diplôme d'une haute école (université, haute école spécialisée ou autre formation professionnelle supérieure). En 2012, elles étaient 30,2 %⁷. De plus, depuis 2001 les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entrer dans une haute école universitaire. En 2012, leur part était de 51,4 %. Depuis 2007 (hautes écoles spécialisées: 2008), les femmes sont aussi plus nombreuses à décrocher un diplôme de haute école⁸ (2012 : 15,5 %) que les hommes (2012 : 13 %)⁹. Mais cette forte hausse du niveau de formation des femmes est relativisée par la ségrégation verticale et horizontale, qui est particulièrement marquée.

Dépénalisation de l'avortement

En 2002, le **régime du délai** a été accepté en votation populaire par plus de 72 % des électeurs¹⁰. Depuis lors, il est légalement possible d'interrompre une grossesse durant les douze premières semaines. La revendication majeure du droit de chaque femme à disposer de son corps a ainsi été satisfaite¹¹.

Poursuite d'office des actes de violence domestique

La perception du public par rapport à la violence domestique a beaucoup changé au cours des deux dernières décennies (« le privé devient public »). Depuis 2004, certains **actes de violence conjugale et de violence dans le couple** sont des **infractions poursuivies d'office** et sont effectivement poursuivis¹². Depuis 2003 et sur mandat du Conseil fédéral, le BFEG se mobilise pour lutter contre la violence conjugale et la violence dans le couple¹³. En 2007, des mesures supplémentaires de protection des victimes de violence ont été ajoutées dans le droit civil (expulsion, interdiction d'approcher et de prendre contact)^{14 15}.

Développement de l'accueil extra-familial pour enfants et introduction de l'assurance maternité

Depuis l'adoption de la plate-forme d'action de Beijing, l'accueil extra-familial pour enfants faisait partie des questions de politique de l'égalité les plus discutées ; l'acceptation sociale à son égard a considérablement augmenté dans toute la Suisse. En 2003, la loi fédérale sur **les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants**¹⁶ est entrée en vigueur. Le programme d'incitation a permis de soutenir la création de 43 255 nouvelles places d'accueil, d'augmenter l'offre de places de 87 % et de contribuer à améliorer notablement la concilia-

⁶ Cf. <http://www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/02608/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁷ Hommes en 1999: 33,6%; en 2012: 42,9%. Cf. Vers l'égalité entre femmes et hommes, p.5 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>, (28.04.2014).

⁸ OFS, Système d'information universitaire suisse.

⁹ Voir aussi le chap. 2.2.

¹⁰ Cf. <http://www.admin.ch/ch/f/pore/va/20020602/index.html> (15.04.2014). De plus en 2014, l'initiative populaire "Financer l'avortement est une affaire privée - Alléger l'assurance-maladie en radiant les coûts de l'interruption de grossesse de l'assurance de base" a été refusée par près de 70% des votants. Cf. <http://www.parlament.ch/f/wahlen-abstimmungen/volksabstimmungen/volksabstimmungen-2014/abstimmung-2014-02-09/Pages/default.aspx>, (15.04.2014).

¹¹ Cf. <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2002/2002-09-12.html>, (15.04.2014).

¹² Cf. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00089/00094/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

¹³ Cf. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

¹⁴ Art. 28b du Code civil (CC).

¹⁵ Pour tous les changements dans le droit concernant la violence domestique, cf.

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00442/index.html?lang=fr> (Feuille d'information 11), (15.04.2014).

¹⁶ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020609/index.html>, (15.04.2014).

tion entre vies professionnelle et familiale¹⁷. Ces dernières années, de grands efforts ont aussi été accomplis aux niveaux communal et cantonal pour créer davantage de places d'accueil subventionnées pour enfants. Les cantons de Vaud, Neuchâtel et Fribourg ainsi que la ville de Lucerne ont contribué au développement de places d'accueil extra-familial par des approches et projets innovants¹⁸.

L'allocation pour perte de gain en cas de maternité acceptée par le peuple suisse en 2004 constitue un autre acquis important¹⁹. Elle garantit aux mères actives le droit à un congé maternité payé de 14 semaines minimum, pendant lequel elles perçoivent 80 % de leur dernier revenu. Ainsi, le mandat constitutionnel de 1945 d'instaurer une assurance maternité a été enfin concrétisé, après 60 ans et de nombreuses tentatives. Ce succès a notamment été possible parce que l'économie a aussi reconnu les effets positifs de l'assurance maternité sur les entreprises.

1.2 Défis

Inégalité des chances dans la vie professionnelle

Conditions de travail dans les métiers typiquement féminins

Le fait que les femmes accomplissent davantage de travail de care non rémunéré et occupent pour cette raison plus souvent un emploi à temps partiel a un effet négatif sur leur situation sur le marché du travail²⁰. Les femmes sont surreprésentées dans les **emplois peu rémunérés** et occupent plus souvent des emplois flexibles, précaires et mal payés²¹. De nouvelles lois²² et des conventions collectives de travail ont permis d'améliorer la situation²³. Les bas salaires sont étroitement liés aux choix professionnels typiques liés au genre et aux cursus professionnels typiquement féminins. Le **travail de care rémunéré** est de plus en plus souvent accompli par des migrantes. Dans les ménages privés, il est mal rémunéré et les conditions de travail sont mal définies (par ex. la prise en charge de personnes âgées dépendant de soins). Cette situation représente un grand défi en Suisse. Dans les institutions publiques comme les hôpitaux et les homes, le travail de care rémunéré subit de plus en plus la pression des économies et des rationalisations. Le travail de care fait l'objet d'analyses aux niveaux fédéral et cantonal²⁴. L'amélioration du cadre juridique pour les migrantes pendulaires s'occupant de personnes âgées dans des ménages privés est actuellement examinée au niveau fédéral.

Discrimination salariale

L'égalité salariale est inscrite depuis 1981 dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3, Cst.) et concrétisée depuis 1996 dans la loi sur l'égalité (art. 3, al. 2, LEg). Pourtant, en 2010, les femmes gagnaient toujours en moyenne 23,6 % de moins que les hommes. 37,6 % de cette différence salariale ne sont pas objectivement explicables (par ex. par la qualification, la po-

¹⁷ Voir le bilan 11 ans plus tard (2014): <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

¹⁸ Cf. Annexe C Case Studies et bonnes pratiques.

¹⁹ Cf. <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/01821/index.html?lang=fr> et <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19520192/index.html>, (15.04.2014).

²⁰ BFEG: La protection du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes, Neuchâtel 2012.

²¹ Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplID=2013-606, (15.04.2014).

²² Par exemple depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale concernant les mesures de lutte contre le travail au noir (LTN) (2008), davantage de personnes employées sont annoncées auprès des agences AVS compétentes, et des contrats de travail prévoyant un délai de congé, une période d'essai, des vacances, le maintien du salaire ou l'assurance perte de gain pour cause de maladie, sont conclus. Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020224/index.html> (15.04.2014).

²³ Cf. <http://www.uss.ch/themes/travail/salaires-et-cct/article/details/renforcer-le-partenariat-social-davantage-de-cct-etendues/> (15.04.2014).

²⁴ Cf. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=fr>, (15.04.2014)

et www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html, (15.04.2014).

sition, l'expérience professionnelle) et doivent être considérés comme de la **discrimination salariale en raison du sexe**²⁵. Ces dernières années, de gros efforts ont été entrepris en faveur de l'égalité salariale. Par exemple dans le domaine des marchés publics, avec l'instrument Logib et le Dialogue sur l'égalité des salaires entre des organisations faïtières d'employeurs et de travailleurs et la Confédération²⁶. De plus, divers projets de lutte contre la discrimination salariale reçoivent un **soutien financier au titre de la loi sur l'égalité** (par exemple le label "equal-salary"²⁷). Ces dernières années, plusieurs **décisions positives de tribunaux** sont tombées lors d'actions en égalité salariale²⁸. Le but qui prévoit de renforcer les mesures de lutte contre la discrimination salariale en raison du sexe figure dans le programme de la législature 2011 à 2015.

Promotion de la conciliation entre travail et famille

Offre d'accueil extra-familial pour enfants

La conciliation entre travail et famille est un thème clé de l'égalité entre femmes et hommes²⁹. Malgré les progrès accomplis, les **places d'accueil** continuent à manquer en Suisse³⁰. Contrairement à certains pays voisins comme l'Allemagne ou la Finlande, il n'existe pas en Suisse de droit à une place d'accueil. De plus, les **coûts** des places d'accueil extra-familial sont élevés en comparaison internationale³¹. Les **incitations négatives dans le système fiscal** sont un autre problème : souvent, il ne vaut pas la peine que le parent générant le second revenu augmente son temps de travail³².

Soutien et soins aux parents

Vu l'évolution démographique, les places d'accueil et de soins pour personnes âgées et malades ou pour personnes en situation de handicap représentent un gros défi. Une part considérable de ce **travail de care non-rémunéré** a été accompli jusqu'à maintenant, et continuera à l'être, par des femmes.

La participation croissante des femmes au marché du travail et la promotion par l'Etat d'un maintien aussi long que possible des personnes âgées à domicile sont en contradiction et posent des défis aux personnes actives, aux entreprises et à la santé publique. Menées sur mandat du BFEG, deux études analysent la situation et font des **propositions d'action**³³. Elles démontrent aussi la nécessité d'adapter l'Etat social pour assurer le travail de care non rémunéré. De plus, des efforts sont réalisés au niveau cantonal pour accorder plus d'attention au travail de care³⁴. Le Parlement a chargé le Conseil fédéral d'examiner comment mieux **soutenir et soulager financièrement** les personnes qui gardent et soignent des parents, indépendamment de leur âge.

²⁵ Ces chiffres concernent le secteur privé. Dans le secteur public, les différences sont moindres, mais là aussi le besoin d'agir demeure. Cf. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=4938>, (28.04.2014). Les nouveaux chiffres de la structure des salaires 2012 sont à disposition au 2^{ème} trimestre 2014.

²⁶ Cf. <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/> (2009-2014). La voie du partenariat social de vérification des salaires interne aux entreprises se poursuit avec le projet à durée indéterminée "Engagement Egalité salariale". (<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00596/index.html?lang=fr>), (15.04.2014).

²⁷ Cf. <http://www.equalsalary.org/fr/>, (15.04.2014).

²⁸ Les actions en égalité salariale couronnées de succès dans différentes branches sont documentées ici: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr> (histoire de l'égalité salariale) et ici: www.leg.ch, www.gleichstellungsgesetz.ch et www.senzeparita.ch, (15.04.2014).

²⁹ Cf. http://www.nfp60.ch/F/projets/famille_menage_privé/accueil_extra-familial_enfants_egalite/Pages/default.aspx, (15.04.2014).

³⁰ Cf. <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

³¹ Rapport de l'OCDE sur la politique économique de la Suisse pour l'année 2013, cf. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/32799.pdf>, (15.04.2014).

³² Il n'est pas rentable d'augmenter le temps de travail, en particulier pour les familles avec deux enfants ou plus en âge préscolaire et des revenus élevés. Cf. Schwegler, Regina/Stern, Susanne/Iten, Rolf: Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste. Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich. Schlussbericht, Zürich 2012.

Voir aussi: www.ffg.zh.ch/internet/justiz_innere/ffg/de/familie/steuer_sozialsystem.html (15.04.2014).

³³ Cf. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

³⁴ Cf. www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html, (15.04.2014).

Introduction d'un congé parental

Alors que le congé de maternité a été institué en 2004, il **n'existe pas de congé de paternité défini par la loi**. Toutefois, les entreprises sont libres d'en accorder un³⁵. En 2013, le Conseil fédéral a approuvé un rapport sur divers modèles de congé paternité ou parental inscrit dans la loi. Il a cependant renoncé à proposer au Parlement un congé de paternité ou parental, préférant d'autres **mesures de conciliation entre famille et travail**, tels qu'une offre de structures de jour adaptée à la demande, la promotion de conditions de travail favorables à la famille³⁶ et le travail à temps partiel des hommes.

Elimination des stéréotypes

...dans l'enseignement obligatoire

Dans la représentation de leur mode de vie, filles et garçons continuent à être fortement influencés par des **stéréotypes en matière de rôle et par des normes sociétales**. Certains cantons thématisent les stéréotypes de manière ciblée, en définissant leur élimination comme but dans les lois sur l'éducation et en la mentionnant dans les lignes directrices des programmes d'études, en les intégrant dans la **formation du personnel enseignant** et en y prêtant attention lors du choix du **matériel pédagogique**³⁷. Certains projets similaires existent aussi dans l'enseignement obligatoire³⁸.

...dans le choix de la formation et du métier

Malgré un accès formellement identique à la formation et aux métiers, et bien que les filles se soient bien rattrapées du point de vue de l'éducation et aient même parfois dépassé les garçons, les stéréotypes en matière de rôles et la **ségrégation sexuelle du marché du travail** influencent fortement le choix des études et du métier, aussi bien au niveau secondaire II que dans le domaine des hautes écoles. Des **mesures contre la ségrégation horizontale** ont été prises à différents niveaux : dans les programmes fédéraux actuels d'égalité des chances dans les universités et hautes écoles spécialisées³⁹, de telles mesures sont au cœur du message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les années 2013 à 2016⁴⁰, qui les définit comme des axes d'action prioritaires. Par ailleurs, des campagnes d'information, l'organisation nouvelle de programmes d'études et de mentorat pour étudiantes ainsi que des ateliers spéciaux sur des thèmes techniques et de sciences naturelles pour jeunes femmes visent à **augmenter la proportion de femmes dans les branches MINT**⁴¹. Enfin, dans le programme de la législature 2011 à 2015, le Parlement a adopté des mesures destinées à augmenter la proportion de femmes dans les branches MINT⁴². De plus, des efforts ont été entrepris pour **revaloriser les métiers typiquement féminins**, par exemple par l'intégration des formations en soins et en travail social dans les hautes écoles spécialisées⁴³.

³⁵ Cf. http://www.ekff.admin.ch/c_data/PDF_Elternzeit_f_100929.pdf, (15.04.2014).

³⁶ Rapport du Conseil fédéral du 30.10.2013: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50638> (30.04.2014), en réponse au postulat Fetz 11.3492 du 06.05.2011 "Congé parental et prévoyance familiale facultatifs".

³⁷ Troisième rapport de la Suisse sur la mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), p.68.

³⁸ Par exemple l'« Ecole de l'égalité », qui contribue depuis 2006 à sensibiliser le personnel enseignant avec des informations de base et du matériel. En 2010, le canton de Genève a publié des outils pédagogiques et du matériel pour le personnel enseignant de différentes tranches d'âge sous le titre "Balayons les clichés". Cf. www.egalite.ch/ecole-egalite.html, (15.04.2014).

³⁹ Cf. <http://www.sbfi.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=fr>, et <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/programme-egalite-des-chances-2000-20122013.html?L=1> (15.04.2014).

⁴⁰ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/2857.pdf>, (15.04.2014).

⁴¹ MINT pour mathématiques, sciences de l'ingénieur, sciences naturelles et technique.

⁴² Cf. <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁴³ La faible proportion d'hommes dans le domaine de la santé a pu ainsi être accrue, mais pas de manière significative (12,2% en 2000; 14,6% en 2012); dans le travail social, la proportion d'hommes a même diminué (34,4% en 2000; 25,5% en 2012). Cf. OFS: Tableaux de base des étudiants en haute école spécialisée <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html>, (15.04.2014).

...dans la répartition du travail familial et professionnel

Dans les couples suisses actuels⁴⁴, **le nouveau modèle** (où l'homme travaille à plein temps et la femme travaille à temps partiel) est plus répandu et remplace le modèle traditionnel de la famille à un seul apporteur de revenu⁴⁵. Le travail familial et domestique non rémunéré continue à être principalement le fait des femmes, bien que les hommes s'occupent de plus en plus de la garde des enfants. C'est pendant la phase familiale que le comportement professionnel des femmes et des hommes se différencie le plus. Parmi les stratégies destinées à promouvoir une répartition égale du travail rémunéré et non-rémunéré, les mesures **d'élimination des stéréotypes par des figures exemplaires et inspirantes** occupent une place de premier plan : des femmes à des postes de direction et des hommes qui travaillent à temps partiel ou s'occupent d'une partie de la garde des enfants⁴⁶. Ces dernières années, la Confédération a soutenu différentes campagnes allant dans ce sens. "Der Teilzeitmann"⁴⁷ est un exemple récent de projet.

...dans les représentations médiatiques

Aussi bien les femmes que les hommes sont victimes **d'images stéréotypées et de reportages discriminants**. La représentation médiatique des sexes véhicule souvent des valeurs problématiques, en particulier concernant la **commercialisation du corps féminin dans la publicité**. Les femmes sont plus souvent décrites dans des situations non professionnelles ou dans des rôles peu qualifiés. Pour les hommes au contraire, les figures de politiciens, d'universitaires ou d'experts sont surreprésentées par rapport à la réalité. La sous-représentation des femmes et des questions féminines reste donc marquée⁴⁸. Pour la première fois, en 2009, la Suisse a participé au **projet mondial de monitoring des médias**⁴⁹.

Financement de mesures de promotion de l'égalité

Créés pour la plupart entre 1985 et 1995, plusieurs bureaux institutionnels pour l'égalité entre femmes et hommes, surtout dans les cantons alémaniques ruraux, ont subi dans les années 1990 et 2000 des **coups budgétaires**, des restrictions de compétences et de fonctions, des suppressions de postes ou un élargissement des tâches avec les mêmes ressources^{50 51}. Certains services de l'égalité de cantons de la Suisse francophone, en revanche, ont reçu ces dernières années des ressources supplémentaires. S'agissant de la santé et malgré des progrès réalisés fin 2011, il a été décidé de ne pas continuer à traiter le "Gender Health" comme un thème prioritaire. Raisons invoquées : des économies répétées et des décisions stratégiques exigeant une réorientation des activités.

Prise en compte des hommes dans le travail pour l'égalité

Les hommes, comme les femmes, sont concernés par des stéréotypes de genre. Les thèmes et problématiques comme la classification des métiers selon des stéréotypes sexospécifiques et la grande rigidité des curriculum vitae masculins (un seul modèle de parcours

⁴⁴ Au total, avec et sans enfant.

⁴⁵ Cf. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>, (15.04.2014).

⁴⁶ Cf. "Les rôles des genres en mutation". <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00507/00589/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁴⁷ www.teilzeitmann.ch. Voir aussi: <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁴⁸ Carvalho Arruda, Carolina/Durrer, Sylvie: Qui fait les nouvelles en Suisse? Supplément au Projet mondial de monitoring des médias (GMMP), Lausanne 2010 et Global Media Monitoring Project 2010:

www.whomakesthenews.org/images/reports_2010/global/gmmp_global_report_en.pdf, (15.04.2014).

⁴⁹ Cf. www.whomakesthenews.org, (15.04.2014).

⁵⁰ Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.

⁵¹ Après que le canton de Zoug a supprimé sa commission de l'égalité, le Tribunal fédéral lui a rappelé dans un arrêt déterminant son obligation constitutionnelle d'appliquer le mandat de pourvoir à l'égalité, et souligné que certaines mesures institutionnelles et organisationnelles sont des conditions nécessaires pour le respect de ce mandat constitutionnel. Cf. Arrêt du TF du 21 novembre 2011: ATF 137 I 305.

dominant, tendance au travail à plein-temps renforcée par la paternité et le choix d'un métier typiquement masculin) doivent être surveillés. Davantage d'hommes devraient **travailler en faveur de l'égalité**⁵².

Amélioration de la position économique des femmes après un divorce

La pratique du **partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce** est parfois insatisfaisante, car celui-ci est souvent effectué en dérogeant au principe du partage par moitié des revenus réalisés durant le mariage, discriminant ainsi les femmes qui, pendant cette période, ont accompli le travail de garde des enfants et ne disposent donc pas d'une prévoyance professionnelle propre suffisante. La révision actuelle doit améliorer la situation économique de ces femmes⁵³. **Une réforme des contributions d'entretien dues aux enfants** est actuellement débattue au Parlement.

Le droit de l'enfant à son entretien doit être renforcé, indépendamment de l'état civil de ses parents⁵⁴. Toutefois, le problème demeure en cas de **situation financière difficile** après le divorce : le montant financier manquant (déficit) est supporté unilatéralement par le parent qui a la charge principale des enfants. Généralement, ce sont les mères qui doivent demander l'aide sociale. Vu le refus d'introduire le partage du déficit, **l'égalité entre femmes et hommes en cas de divorce** n'est pas encore complètement réalisée.

1.3 Revers et défaites

Individualisation des questions d'égalité

En matière de politiques familiale et d'égalité, la Suisse se distingue en comparaison internationale par une **certaine retenue étatique** car elle délègue beaucoup à la responsabilité individuelle et aux initiatives privées. Comme l'ont montré les votations populaires sur la famille et la politique de l'égalité, c'est l'approche qui reste susceptible de réunir une majorité dans le système politique suisse (cf. le rejet de l'article sur la famille⁵⁵). Les familles sont souvent livrées à elles-mêmes pour tous leurs problèmes quotidiens d'organisation, de revenus et de consommation et recourent généralement à leurs propres ressources. La qualité des solutions trouvées dépend en grande partie de leur **position sociale et du revenu familial correspondant**. Ce sont ces facteurs qui déterminent si une partie des tâches familiales peut être externalisée et ce, aussi longtemps que l'accès aux structures de soutien aux familles n'est pas garanti⁵⁶.

Faible représentation des femmes en politique

La **progression constante de la proportion de femmes** au Parlement national depuis 1971 (introduction du droit de vote et d'élection des femmes en Suisse) s'est arrêtée après 2007. En 2011, moins de femmes ont été élues, aussi bien au Conseil national qu'au Conseil des Etats : la proportion de femmes au Conseil national stagne à 29 % et autour de 20 % au Conseil des Etats. Dans les parlements cantonaux, on relève un **léger recul** de 1,1 point de pourcentage à 25,3 %⁵⁷. Pour éviter que la proportion de femmes en politique continue à baisser et pour obtenir davantage de parité, les partis sont invités à promouvoir les femmes,

⁵² Les projets spécifiquement destinés aux hommes déjà réalisés figurent sur le site internet du Bureau fédéral de l'égalité (BFEG): <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00534/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁵³ Cf. https://www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-05-29.html, (15.04.2014).

⁵⁴ Cf. https://www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-11-291.html, (15.04.2014).

⁵⁵ La proposition a été acceptée par les citoyens et citoyennes, mais refusée par la majorité des cantons. Cf.

<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00092/03236/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁵⁶ Levy, René: Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Überlegungen zum politischen Umfeld und zum strukturellen Doing Gender, 2011.

⁵⁷ Cf. http://www.werner-seitz.ch/pdf/2012_Frauen NRW11Seitz_f.pdf, (15.04.2014).

par exemple en présentant plus de femmes aux élections, en aménageant habilement les listes et en proposant une **formation et un entraînement aux élections ou du mentorat**⁵⁸.

Tendance à l'hypersexualisation et à la pornographie

Dans de nombreux pays, les efforts actuels en faveur de l'égalité sont minés par une tendance à l'hypersexualisation des femmes et des filles⁵⁹. La beauté extraordinaire, l'attractivité sexuelle et les vêtements correspondants deviennent la norme pour les jeunes filles d'âge prépubertaire, via les médias et la publicité. Dans le contexte des **nouveaux médias** qui rendent plus facile l'accès des enfants et des jeunes à la pornographie, la **sexualisation de l'enfance** augmente. Sur les **réseaux sociaux**, les jeunes échangent des images dont ils ne peuvent plus contrôler la diffusion. Les recherches scientifiques sur ce phénomène font presque complètement défaut. Des **offres de conseils** à l'adresse des jeunes concernés et la **sensibilisation des parents et du personnel enseignant** sur le thème «Sexe sur le réseau» sont nécessaires. Des organisations non gouvernementales se sont saisies du thème en organisant une campagne d'information sur les risques du sexting⁶⁰ et en proposant diverses offres de soutien en cas de sexualité et de violence sexualisée⁶¹. Au niveau fédéral, deux programmes sur la **prévention de la violence chez les jeunes** et sur la **promotion des compétences médiatiques**⁶² ont été lancés.

1.4 Changements dans le domaine juridique

Changements au niveau des lois et de la Constitution

- 1996 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
- 1997 Deuxième partie de la 10^{me} révision de l'AVS
Ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)⁶³
- 2000 Nouveau droit du divorce
- 2002 Introduction du régime du délai
- 2003 Loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants
- 2004 Poursuite d'office des actes de violence domestique
Introduction des allocations pour perte de gain en cas de maternité
Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr)⁶⁴
- 2006 1^{ère} révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle
- 2012 Norme pénale contre les mutilations génitales féminines⁶⁵
- 2013 Signature de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique⁶⁶

⁵⁸ Voir à ce propos d'autres mesures de certains partis cantonaux: www.derbund.ch/bern/kanton/Die-Berner-SP-will-Frauen-foerdern-und-veraergert-damit-die-Maenner/story/18758510 (15.04.2014).

⁵⁹ Cf. www.3sat.de/page/?source=wad/uebersicht/172146/index.html, (15.04.2014).

⁶⁰ L'expression sexting est un mot-valise, issu des deux mots anglais "sex" et "texting". Celat désigne l'échange via Internet ou téléphone mobile de photos intimes que l'on produit soi-même de soi ou d'autres personnes. Cf.

http://www.projuventute.ch/sexting/landingpage_fr.html, (15.04.2014).

⁶¹ Cf. www.bernergesundheits.ch/de/themen/neue-medien/42/sexualpadagogik.121.html, (18.03.2014).

⁶² Cf. http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00071/index.html?lang=fr, (15.04.2014).

⁶³ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983322/index.html>, (15.04.2014).

⁶⁴ La promotion de l'égalité effective entre femmes et hommes est l'un des buts. Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001860/index.html>, (15.04.2014).

⁶⁵ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2012/2575.pdf>, (15.04.2014).

⁶⁶ Cf. http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/gesellschaft/gesetzgebung/haeusliche_gewalt/istanbul-konvention-f.pdf, (15.04.2014).

- Loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés⁶⁷
- 2013 Loi sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse (LEEJ)⁶⁸
- 2014 Modifications du code pénal⁶⁹ et adhésion à la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote)⁷⁰ le 1^{er} juillet 2014

Rejet d'initiatives constitutionnelles

- 2000 Initiative populaire "Pour une représentation équitable des femmes dans les autorités fédérales"⁷¹
- 2011 Initiative populaire "Pour la protection face à la violence des armes"⁷²
- 2013 Article constitutionnel sur la politique familiale

1.5 Cadre budgétaire pour la promotion de l'égalité

Pour 2013, le **budget du BFEG** s'élevait à 7,7 millions CHF (y compris 2,2 millions de coûts pour le personnel)⁷³. Dès 2014, le BFEG dispose d'environ 14 emplois à plein-temps répartis entre une vingtaine de personnes. Ces ressources ont augmenté depuis 1995⁷⁴. De plus, la Confédération met à disposition des **aides financières prévues par la LEg** pour faire avancer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle : 4,4 millions CHF en 2013. Ce budget a aussi augmenté au fil du temps⁷⁵.

Depuis 2000, la Confédération met aussi des fonds à disposition pour **l'égalité des chances dans les hautes écoles**. Pour l'actuelle période 2013-2016, 9,8 mio. CHF ont été mis à disposition des universités sous forme de subventions liées à des projets⁷⁶. Pour la même période, les hautes écoles spécialisées ont reçu un total de 10 mio. CHF, principalement répartis en subventions d'exploitation (6,5 mio. CHF) et en mesures spéciales (2,6 mio. CHF)⁷⁷.

Le genre est un thème transversal dans la **coopération au développement de la Suisse**. Selon le Annual Progress Report on Gender Equality de la Direction au développement et à la coopération (DDC), 58,2 % du budget ont été mis à disposition de **projets sensibles au genre** en 2013. La DDC dépense environ 25 millions de francs par an⁷⁸ pour ce type de projets. En outre chaque année, 300 000 CHF sont mis à la disposition du Gender Focal Point pour les activités menées dans le cadre du Gender Mainstreaming institutionnel. Par ailleurs,

⁶⁷ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2011/2089.pdf>, (15.04.2014).

⁶⁸ Loi sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse (2013). Cf.

http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00067/index.html?lang=fr (27.04.2014).

⁶⁹ Cf. <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2014/2014-03-070.html>, (15.04.2014).

⁷⁰ Cf. http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/themen/kriminalitaet/ref_gesetzgebung/ref_sexuelleausbeutung.html, (15.04.2014).

⁷¹ L'initiative dite des quotas exige environ 50 % de femmes au Parlement, au Conseil fédéral et au Tribunal fédéral, ainsi qu'une représentation équilibrée des femmes dans les administrations (administration fédérale, anciennes régions fédérales, Hautes écoles). Refus par 82 % des voix. Cf. <http://www.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis235.html>, (15.04.2014).

⁷² En cas d'acceptation, les armes militaires n'auraient plus pu être conservées à domicile. Selon ses partisans, cela aurait contribué à la protection des femmes et des enfants contre la violence (domestique). Cf.

<http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/abstimmungen/2011-02-13.html>, (15.04.2014).

⁷³ Selon les renseignements du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (mars 2014).

⁷⁴ En comparaison, en 2010 c'était 7,4 millions CHF (coûts de personnel inclus), et en 2004 5,2 millions CHF (cette fois sans les coûts de personnel). En 1995, le montant n'atteignait que la moitié de celui de 2004.

⁷⁵ En 2012, 4,3 millions CHF d'aides financières étaient à disposition. En comparaison, le budget pour les aides financières en 1996 n'était que de 1,6 million CHF et a augmenté jusqu'en 2003 pour atteindre 4,15 millions CHF. Cf.

<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/index.html?lang=fr>, (15.04.2014) ainsi que le rapport Beijing+10, page 17.

⁷⁶ Les fonds de la Confédération viennent du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et comprennent les fonds propres déclarés par les universités. Cf. <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4.html?L=1>, (15.04.2014).

⁷⁷ La part de subventions d'exploitation du SEFRI au budget total se monte à maximum 50%, alors que les hautes écoles spécialisées doivent amener une contribution de minimum 50%. Cf. <http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁷⁸ Selon les renseignements de la Direction du développement et de la coopération (DDC) (mars 2014).

ces dernières années, la Suisse a continué à verser des contributions aux **organisations multilatérales** pour qui l'égalité entre les sexes est un objectif stratégique. A cet effet, elle a institué un point de contact spécialisé, doté d'un poste de travail. Ce dernier a pour mission de coordonner et d'animer le Gendernetz, qui comprend 30 collaborateurs au siège et 50 dans les pays partenaires, disposant chacun de 5 à 30 % pour les questions de genre.

1.6 Dialogue entre l'Etat et la société civile

En Suisse, un échange intense a lieu entre les **services publics de l'égalité entre femmes et hommes et la société civile** (organisations de promotion de l'égalité, de femmes et d'hommes). Chaque année, le BFEG organise une rencontre avec les présidentes et présidents d'une vingtaine d'ONG, et deux fois par an a lieu le Dialogue entre les sexes qui réunit le BFEG et deux associations faîtières (alliance F et männer.ch). Aux niveaux cantonal et régional, il existe aussi des réseaux entre le gouvernement et la société civile. Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) soutient en outre la **participation d'ONG aux conférences internationales**, par exemple à la Commission de la condition de la femme.

Dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, **le rôle des ONG** est central. Bon nombre de services de l'égalité doivent notamment leur existence au lobbying de ces ONG. Mais ces dernières disposent de ressources limitées qui ne sont pas garanties dans le temps⁷⁹. Une association de 20 organisations représentant tout le spectre politique et social de la Suisse - la **Coordination post Beijing des ONG suisses** – joue un rôle important⁸⁰ et reçoit un soutien financier de la Confédération pour ses travaux de mise en œuvre.

1.7 Echange d'expériences pour le monitoring et l'implémentation

Réunissant les services officiels de l'égalité entre femmes et hommes de la Confédération, des cantons et des villes, la **Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE)** est un organe important pour l'échange d'expérience et d'information⁸¹. Dans le domaine de la **violence domestique**, il existe plusieurs réseaux de promotion de la collaboration au sein de l'administration fédérale et entre la Confédération, les cantons et les organisations non gouvernementales⁸². De même, les délégué-e-s à l'égalité du domaine de l'**enseignement supérieur** sont réunis au sein de divers réseaux⁸³.

Aux niveaux bilatéral et régional, la Suisse est représentée dans différentes commissions. Au niveau bilatéral, elle s'engage dans des **dialogues sur les droits humains** pour les droits de la femme⁸⁴. Au niveau régional, la Suisse est représentée au sein de la Commission pour l'égalité entre femmes et hommes du **Conseil de l'Europe**⁸⁵ et entretient un échange d'informations et de connaissances avec l'**OSCE**, en particulier en vue du 10^{me} anniversaire du plan d'action de l'OSCE pour l'égalité entre femmes et hommes. Enfin, elle fait

⁷⁹ Aucune base juridique n'existe pour le soutien financier de ces ONG. Des aides financières ne sont possibles que pour des projets dans des domaines spécifiques, comme l'égalité dans la vie professionnelle, l'intégration ou l'éducation.

⁸⁰ Cf. http://www.postbeijing.ch/cms/front_content.php?idcat=48&idart=48&client=1&changelang=2, (15.04.2014).

⁸¹ Cf. www.equality.ch, (18.03.2014).

⁸² Comme le groupe interdépartemental sur la violence domestique et les services cantonaux de coordination et d'intervention ou la Conférence suisse contre la violence domestique et la Conférence suisse des offices de liaison de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (CSOL-LAVI). Cf. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00480/index.html?lang=fr> et <http://www.sodk.ch/fr/qui-est-la-cdas/csol-lavi/>, (15.04.2014).

⁸³ Conférence des déléguées à l'égalité auprès des universités et hautes écoles suisses (CODEFUHES) et Communauté d'intérêt de l'égalité entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées suisses. Cf. <https://www.gendercampus.ch/fr/hochschulen/netzwerke/kofrah> et <http://www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/01360/index.html?lang=fr>, (15.04.2014).

⁸⁴ Cf. <http://www.admin.ch/aktuell/00089/index.html?lang=fr&msg-id=33858>, (15.04.2014).

⁸⁵ Cf. <http://hub.coe.int/fr/what-we-do/democracy/gender-equality/>, (15.04.2014).

partie du Réseau sur l'égalité hommes femmes CAD (Network on Gender Equality, GENDERNET) de l'OCDE⁸⁶.

1.8 Rôle des Objectifs du Millénaire pour le Développement

En 2003, la **DDC** a adopté une politique du genre qui déclare que l'égalité des chances est un élément clé pour combattre la pauvreté et que cette approche est obligatoire pour toute l'institution. Les décisions financières sur le plan de l'égalité des sexes sont examinées à la lumière du Gender Responsive Budgeting. L'égalité entre femmes et hommes, l'autonomisation économique, politique et sociale des femmes ainsi que leur participation sont inscrites comme thème transversal dans tous les programmes. Toutefois, la mise en œuvre intégrale de la politique du genre de la DDC et du Gender Responsive Budgeting reste un défi. Outre une forte volonté politique, il faut assurer la formation continue des personnes actives dans la planification, la mise en œuvre, le monitoring et l'évaluation des organisations de développement et de gouvernements, ainsi que le développement et la diffusion de bonnes pratiques.

Les **Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)**⁸⁷ constituent un cadre de référence important pour le dialogue politique et la mise au point de stratégies nationales dans les pays partenaires. L'OMD 3 a priorisé l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, mais en ciblant uniquement le taux de scolarisation des filles, l'intégration professionnelle des femmes et la part féminine dans les parlements nationaux. Des aspects importants comme la violence contre les femmes, l'autonomisation économique et la participation politique des femmes ont été négligés. Pour le programme de développement durable pour l'après-2015, la Suisse exige par conséquent un objectif unique fort en faveur de l'égalité des sexes, et demande que des sous-objectifs et des indicateurs sexospécifiques soient inscrits, de manière transversale, dans tous les objectifs⁸⁸.

Le **Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)** est lui aussi conscient de l'importance de la dimension du genre pour lutter efficacement contre la pauvreté, et soutient des mesures proactives ciblées dans des domaines où la prise en compte des aspects de genre pourrait influencer l'impact des projets. Le Seco intègre ces aspects dans le cadre de sa politique de réduction des risques grâce à des mesures de sauvegarde sociale, de sorte qu'un projet n'est pas mis en œuvre s'il a un effet négatif ou si les femmes sont discriminées. Enfin, une nouvelle politique du genre est en préparation⁸⁹.

2 Progrès dans les 12 domaines thématiques de la plate-forme d'action

Quatre ans après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing (1995), la Suisse a adopté comme suivi le **Plan national d'action pour l'égalité entre femmes et hommes (1999)**⁹⁰. Le Plan d'action était le résultat des réflexions d'un groupe de travail de

⁸⁶ Cf. <http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/>, (15.04.2014).

⁸⁷ Cf. le rapport suisse sur les OMD (2010):

http://www.deza.admin.ch/de/Home/Die_DEZA/Strategie/ressources/resource_fr_193398.pdf, (15.04.2014).

⁸⁸ Le rapport suisse sur les OMD (2010) constate des progrès et des revers par rapport au OMD 3. Cf.

http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/La_DDC/Strategie/Les_Objectifs_du_Millenaire_pour_le_developpement/Bilan_concernant_les_8_OMD_en_2010/OMD_3_Promouvoir_l_eegalite_des_sexes_et_l_autonomisation_des_femmes, (15.04.2014).

⁸⁹ Cf. <http://www.seco-cooperation.admin.ch/themen/00911/05188/index.html?lang=fr> (15.04.2014).

⁹⁰ Cf.

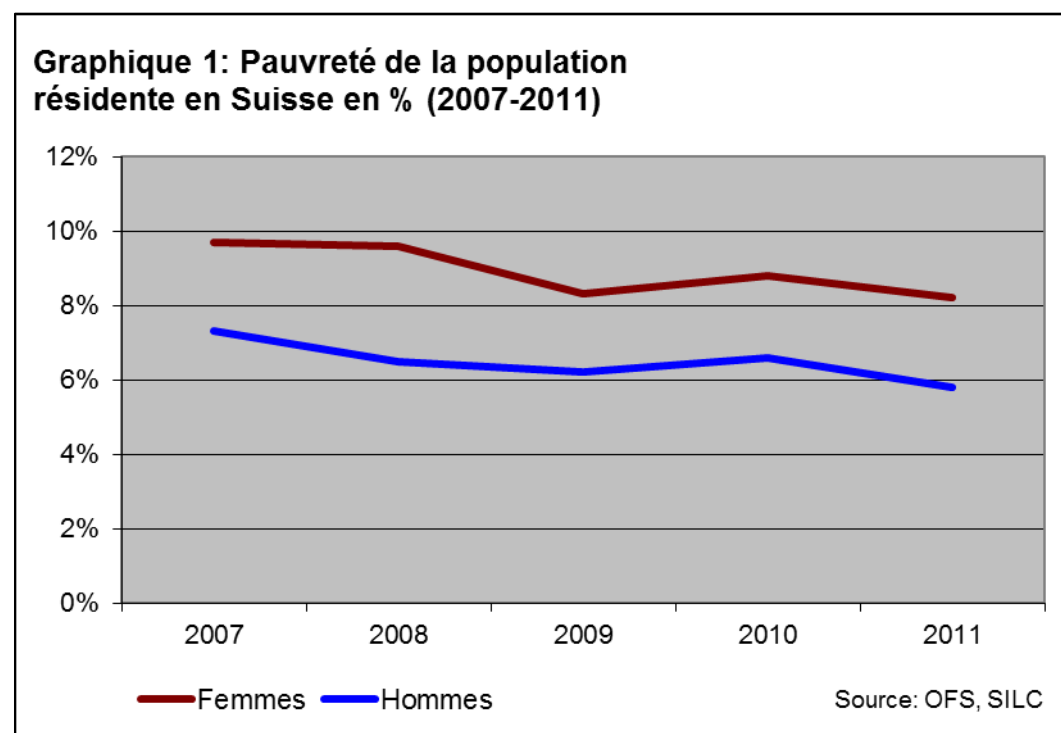
<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/index.html?download=NHZLpZeg7t.Inp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZp.nO2Yuq2Z6gpJCDdH55g2ym162epYbg2c.JiKbNoKS6A--&lang=fr> (24.04.2014).

l'administration fédérale ainsi que d'organisations non gouvernementales et correspond dans sa structure à la plate-forme d'action internationale de Beijing de 1995. Divisé en **douze domaines thématiques**, il contient une multitude de propositions de mesures et quinze priorités. Le Plan d'action peut être compris comme un instrument du Gender Mainstreaming⁹¹, dont les mesures relèvent de la responsabilité des gouvernements et des autorités. Conformément à la volonté des responsables du Plan d'action, le catalogue de mesures repose sur l'état actuel de l'(in)égalité entre femmes et hommes⁹². De même, le présent chapitre 2 fait état de **l'avancement actuel de la mise en œuvre des mesures dans le domaine national** (obstacles, lacunes et défis compris) en passant en revue les 12 domaines thématiques et en les documentant par des chiffres et des faits.

2.1 Pauvreté

Chiffres et faits

En Suisse, le **taux de pauvreté** est tendanciellement à la baisse ces dernières années (voir graphique 1). Mais l'écart entre hommes et femmes est resté le même. Ce qui frappe, c'est la forte proportion de femmes actives touchées par la pauvreté. Par rapport aux hommes dans la même situation, les femmes exerçant un métier sont presque deux fois plus souvent sous le seuil de pauvreté (4,8% contre 2,5%)⁹³. Les femmes sont tendanciellement plus représentées dans les groupes particulièrement touchés par la pauvreté (personnes éduquant seules des enfants, personnes âgées, personnes sans formation post-obligatoire, personnes au foyer peu présentes sur le marché du travail)⁹⁴.



⁹¹ La perspective de genre est systématiquement prise en compte dans les politiques, programmes, activités étatiques et non étatiques. Cf. http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_FR.asp? (24.04.2014).

⁹² Un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre du Plan d'action national sera publié en septembre 2014. Un rapport sur la mise en œuvre du Plan d'action par les autorités fédérales a déjà été adopté par le Conseil fédéral en 2002:

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/index.html?lang=fr>.

⁹³ OFS: La pauvreté en Suisse: concepts, résultats et méthodes. Résultats calculés sur la base de l'enquête SILC 2008 à 2010, Neuchâtel 2012, p. 38.

⁹⁴ OFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html (24.04.14).

Avancement de la mise en œuvre

Depuis l'adoption du Plan d'action, des **nouveautés** importantes améliorant la situation économique des femmes ont été introduites dans la **politique sociale**. En 1997, la 10^{ème} révision de l'AVS a déjà amélioré la situation des femmes dans la **prévoyance professionnelle** (avec notamment l'introduction des rentes individuelles, du splitting ou partage des revenus réalisés durant le mariage, des bonifications pour tâches d'assistance et des rentes de survivant pour les veufs)⁹⁵. Le nouveau droit du divorce de 2000 prévoit en outre le partage en deux des avoirs de la caisse de pension en cas de divorce, et le droit à une contribution d'entretien ne dépend plus de l'existence ou de l'absence de faute⁹⁶. La première révision de la LPP en 2006 a abaissé le seuil d'accès et la déduction de coordination, améliorant ainsi les rentes des femmes aux bas revenus⁹⁷. Cependant, la prévoyance professionnelle continue à se fonder sur le modèle de la famille à un apporteur de revenu et ne tient pas assez compte de la variété des modèles de travail et de vie des ménages actuels. De grands défis demeurent concernant les **conséquences économiques du divorce**; le risque de pauvreté est très inégalement réparti entre les femmes et les hommes⁹⁸.

Les **mesures spécifiques de soutien aux familles touchées par la pauvreté** jouent un rôle important dans la lutte contre la pauvreté. Entrée en vigueur en 2009, la **loi sur les allocations familiales** (LAFam) fixe le montant minimum des allocations familiales dans toute la Suisse⁹⁹. Depuis 2013, la LAFam est valable pour les personnes salariées et pour les personnes sans activité lucrative, mais aussi pour les indépendantes et les indépendants. L'introduction de **prestations complémentaires pour familles** visant à lutter contre la pauvreté des familles a été refusée par le parlement fédéral en été 2011, après des années de discussion. L'introduction du **subventionnement des primes d'assurance maladie** a également joué un rôle important dans la lutte contre la pauvreté¹⁰⁰. Depuis 2006, les collectivités publiques (Confédération et cantons) versent des subsides pour réduire les primes d'assurance maladie des personnes à revenus moyens et bas.

Le **Programme national de prévention de la pauvreté** de la Confédération s'étend de 2014 à 2018. Mais il ne contient aucune mesure spécifique pour les femmes¹⁰¹.

2.2 Education

Chiffres et faits

Le **niveau de formation des femmes** s'est nettement amélioré. Depuis 1999, le nombre de femmes diplômées a massivement crû au degré tertiaire, passant de 13,6% à 30,2%. Depuis 2001, davantage de femmes que d'hommes entrent à l'université chaque année, et depuis 2007 (2008 pour les hautes écoles spécialisées) leur taux de diplômes est supérieur (voir graphique 2). Cette forte augmentation du niveau d'éducation des femmes est pourtant relativisée par une **ségrégation verticale et horizontale** marquée. Plus le niveau de carrière augmente, moins il y a de femmes (ségrégation verticale)¹⁰², et le choix de la

⁹⁵ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19460217/index.html (24.04.2014).

⁹⁶ Cf. www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html (24.04.2014).

⁹⁷ Cf. www.bsv.admin.ch/themen/vorsorge/00039/02608/index.html?lang=fr (24.04.2014).

⁹⁸ Pour le détail voir le chapitre 1.

⁹⁹ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20042372/index.html (24.04.2014).

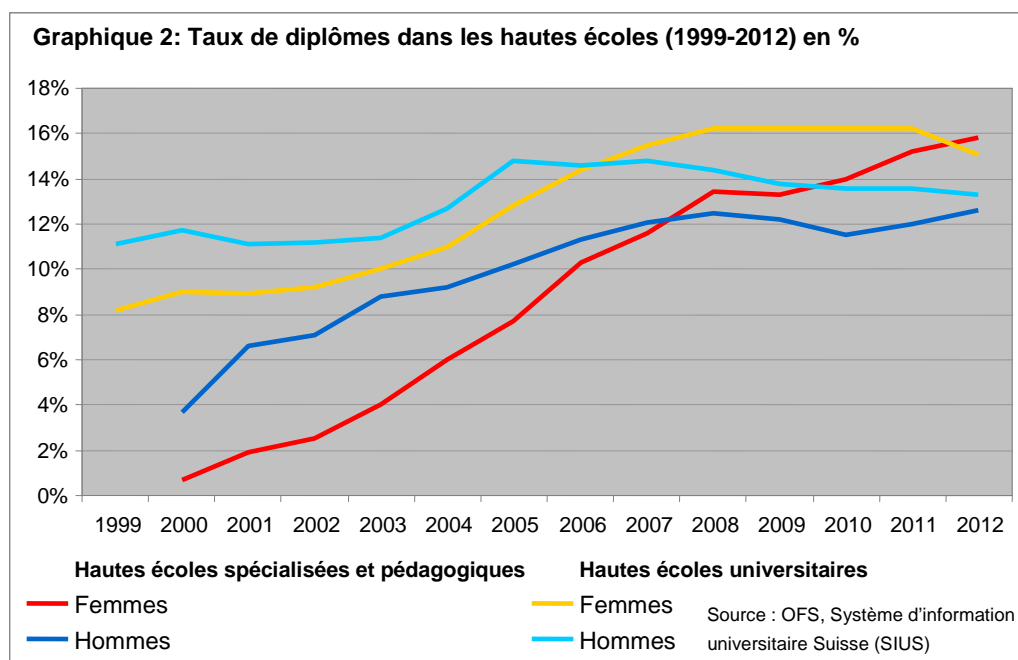
¹⁰⁰ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20011353/index.html (24.04.2014).

¹⁰¹ Cf. <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

¹⁰² Cf. OFS: Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses. Indicateurs sur les différences entre les sexes Neuchâtel 2011. L'étude montre qu'à chaque transition et dans tous les domaines d'études les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à interrompre leur carrière académique. Les obstacles invoqués sont l'intégration, la conciliation entre carrière scientifique et vie familiale, la mobilité, l'internationalité et le volume de publications à produire.

formation et de la profession est très dépendant du sexe (ségrégation horizontale). Les femmes sont sous-représentées dans les mathématiques, l'informatique, les sciences naturelles et les techniques¹⁰³. Plus que la moyenne, elles choisissent les sciences humaines et sociales et des formations professionnelles dans la santé, le travail social et l'enseignement¹⁰⁴.

Entre 25 et 64 ans, les femmes sans **formation post-obligatoire** (16,4%) continuent à être plus nombreuses que les hommes (11%).



Avancement de la mise en œuvre

Au regard de **l'accès aux différents degrés de formation**, des progrès considérables ont été accomplis. Aujourd'hui, le principe de l'égalité d'accès aux différents niveaux d'éducation est garanti sur le plan formel; la part de femmes et de filles a nettement augmenté presque partout. La nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) de 2000 exige la promotion de l'égalité effective entre femmes et hommes, comme le programme APA 2 (Arrêté sur les places d'apprentissage 2) mené de 2000 à 2004¹⁰⁵. Il reste néanmoins du travail à accomplir en ce qui concerne la ségrégation verticale et horizontale ainsi que la discrimination des femmes dans le monde du travail (voir le chapitre «Economie»).

Au degré tertiaire, plus on progresse dans la carrière, plus le nombre de femmes diminue et les chances de faire une carrière universitaire restent inégales¹⁰⁶. Promouvoir l'accès aux positions supérieures et combattre la **ségrégation verticale**, c'est le but du programme fédéral «Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités» et du programme «Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées»¹⁰⁷. Ces deux programmes prévoient notamment des programmes de mentorat

¹⁰³ OFS: Les titulaires d'un diplôme MINT sur le marché du travail. Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles: domaines mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique, Neuchâtel 2013.

¹⁰⁴ OFS: Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution, Neuchâtel 2013.

¹⁰⁵ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001860/index.html (24.04.2014).

¹⁰⁶ L'évaluation du programme fédéral "Egalité des chances entre femmes et hommes" (phase 2008-2011) montre que les différences entre les sexes s'aggravent au cours de la carrière scientifique. Cf. SBFI: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011. Schlussbericht, Bern 2012.

¹⁰⁷ Programme fédéral "Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités". Cf. <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/programme-federal-egalite-des-chances-2000-20122013.html?L=1>, (28.04.2014). Programme fédéral "Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles". Cf. <http://www.sbfi.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=fr>, (28.04.2014).

pour de jeunes scientifiques femmes, une augmentation du nombre de places dans les crèches des hautes écoles ainsi qu'un système d'incitation pour la nomination de femmes professeures¹⁰⁸. Malgré certains progrès, la **conciliation entre la famille et la carrière scientifique** reste un défi pour les jeunes scientifiques. En particulier au niveau postdoctoral, beaucoup de femmes terminent ou interrompent leur carrière, souvent pour des raisons familiales. Avec la bourse d'études Marie Heim-Vögtlin, la Confédération soutient les (post)doctorantes, qui doivent interrompre ou réduire leur activité de recherche en raison de leur situation familiale (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»)¹⁰⁹. Le Fonds national suisse (FNS) aussi offre un soutien ciblé aux femmes ayant des obligations familiales¹¹⁰.

Le phénomène du **choix du métier ou du domaine d'études selon le sexe (ségrégation horizontale)**, observable dans les hautes écoles et au degré secondaire II, n'évolue que très lentement. Ces dernières dix à quinze dernières années, des efforts intensifs ont été accomplis pour augmenter la part de femmes dans les branches MINT¹¹¹, avec des campagnes d'information ciblées pour élèves féminines, l'aménagement des programmes d'études et des offres de mentorat pour étudiantes. Certaines de ces mesures sont cofinancées par la Confédération. Entre 2004 et 2009, l'Office de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT, aujourd'hui SEFRI) a investi plus de trois millions de francs dans des projets d'égalité entre femmes et hommes. L'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) et différentes hautes écoles spécialisées organisent des ateliers spécifiques pour éveiller l'intérêt des jeunes femmes pour les techniques et les sciences naturelles. Egalement présents dans le Programme fédéral «Egalité des chances dans les hautes écoles spécialisées», ces domaines sont définis comme des champs d'action spécifiques¹¹² dans le message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation 2013-2016. Enfin, le programme de la législature 2011 à 2015 contient des mesures pour promouvoir les femmes dans les branches MINT. Des efforts ont aussi été entrepris pour revaloriser les professions typiquement féminines, par exemple en intégrant les soins et le travail social dans des hautes écoles spécialisées. Mais cela n'a pas encore vraiment permis d'augmenter la faible proportion d'hommes dans le domaine de la santé (12,2% en 2000; 14,6% en 2012); dans le travail social, la part d'hommes a même diminué (34,4% en 2000; 25,5% en 2012)¹¹³.

En matière d'**enseignement et recherche sur l'égalité et les questions de genre**, le programme national de recherche «Egalité entre hommes et femmes» (PNR 60) financé par le FNS est en particulier à mentionner, tout comme l'ancrage des études genre dans les universités. Avec le PNR 60, la Confédération a encouragé de manière ciblée la recherche sur l'égalité¹¹⁴. Sur les 21 projets de recherche contenus dans ce programme, huit traitent de questions d'égalité dans l'éducation et la carrière professionnelle. Comme les femmes sont surreprésentées dans les sciences humaines, la **répartition inégale des fonds dans la recherche entre sciences humaines et sciences naturelles** tend à avoir un effet négatif pour les chercheuses. Enfin, l'ancrage des **études genre** dans les universités est également promu depuis 2004 par la Confédération. Ainsi, ce nouveau domaine de savoir a pu s'établir

¹⁰⁸ Le Programme fédéral Egalité des chances a été évalué plusieurs fois. Le rapport le plus récent: Dubach, Philippe et al.: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011, Schlussbericht, im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit, Berne 2012. Cette évaluation n'existe qu'en allemand, mais comporte un résumé en français à la page XIV.

¹⁰⁹ FNS: Le programme Marie Heim-Vögtlin durant les années 1991-2002. Rapport d'évaluation, Berne 2006.

¹¹⁰ Cf. <http://www.snf.ch/fr/encouragement/encouragement-egalite/Pages/default.aspx>, (24.04.2014).

¹¹¹ MINT = mathématiques, science de l'ingénieur, sciences naturelles et techniques.

¹¹² Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/2857.pdf> (24.04.2014).

¹¹³ OFS: Tableaux de base des étudiants des hautes écoles spécialisées.

Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/data/blank/01.html (24.04.2014).

¹¹⁴ Les résultats des différents projets de recherche sont régulièrement publiés sous <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx> (24.04.2014).

dans le paysage des hautes écoles suisses. Il est encore trop tôt pour dire si les structures créées seront durables.

2.3 Santé

Chiffres et faits

Il subsiste de grandes **différences liées au genre en ce qui concerne l'état de santé, les comportements en matière de santé et les soins**. De manière générale, les femmes ont un comportement meilleur pour la santé que les hommes. La santé dépend essentiellement des conditions de vie, du niveau d'éducation, des rôles sociaux et des ressources matérielles, qui ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes. **La répartition entre les sexes du travail rémunéré et du travail non rémunéré** conduit à des différences dans la santé mentale. Les hommes actifs souffrent plus souvent de stress professionnel, alors que le stress des femmes est causé par les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. De plus, **la consommation de prestations médicales varie selon le sexe**. Les femmes recourent plus rapidement et plus souvent à des soins, alors que les hommes semblent freinés socialement et culturellement par la représentation classique des rôles et l'image de la masculinité dans leur perception de la douleur et dans leur recours aux prestations médicales. De grosses différences liées au genre subsistent aussi dans la **santé des personnes âgées**. En raison de leur plus longue espérance de vie, les femmes sont plus souvent que les hommes dépendantes de soins et recourent plus souvent à des soins au sens formel. En même temps, elles consacrent plus de temps que les hommes à dispenser des soins aux membres du ménage qui en sont tributaires¹¹⁵. La santé de la population résidente étrangère est moins bonne que celle de la population suisse, et la santé des migrantes est moins bonne que celles des migrants¹¹⁶.

La **santé sexuelle et reproductive** est un thème concernant en particulier les femmes. Depuis l'introduction du régime du délai en 2002¹¹⁷, le nombre d'interruptions de grossesse a diminué et s'est stabilisé juste en dessous de 11 000 par année (voir graphique 3)¹¹⁸. Le nombre d'avortements chez les 15 à 19 ans est en diminution depuis 2005.

¹¹⁵ OFSP: Rapport d'approfondissement Genre et Santé, Berne 2008. Cf. <http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/5B4613A676/B5428E3BBA.pdf> (24.04.2014).

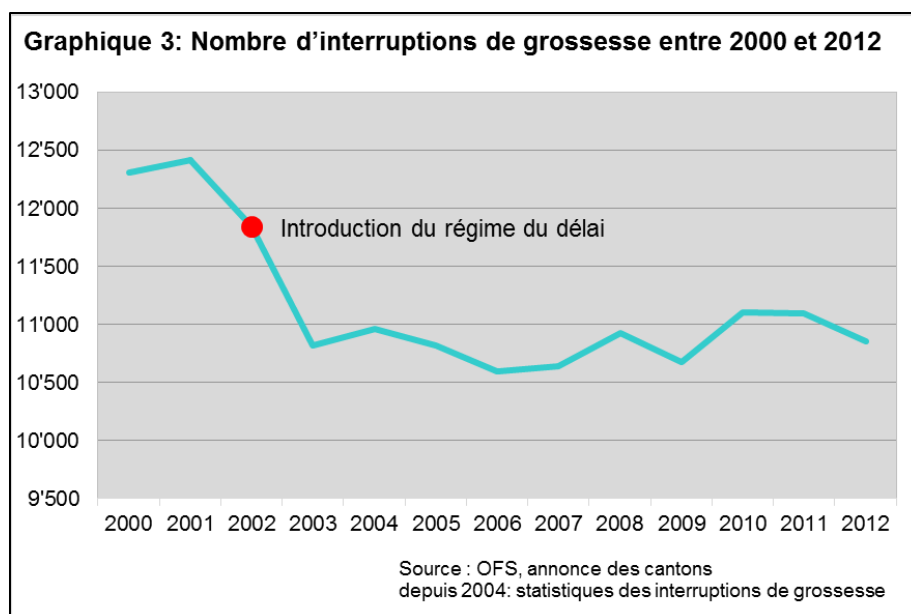
OFSP: Frauenarmut, Arbeit und Gesundheit. Ein Praxishandbuch, Berne 2007. Cf. www.bag.admin.ch/shop/00056/00222/index.html?lang=de (seulement en allemand) (13.02.2014).

¹¹⁶ OFSP: 2ème monitoring de l'état de santé de la population migrante (GMM10), Berne 2010. Cf. <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

¹¹⁷ Cf. www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2002/2989.pdf (24.04.2014).

¹¹⁸ OFS: Santé. Panorama, Neuchâtel 2013, p.3 ?.

Voir aussi: www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2002/2002-09-12.html (24.04.2014).



Avancement de la mise en œuvre

Dans le domaine de la **santé sexuelle et reproductive**, la Suisse a fait un grand pas en 2002 avec l'adoption du régime du délai en votation populaire. Ce régime autorise l'avortement pendant les 12 premières semaines de la grossesse, répondant ainsi à la revendication centrale des femmes de disposer librement de leur corps. Après l'introduction du régime du délai, la qualité des offres de conseils par différents services étatiques ou privés a probablement contribué au recul du nombre d'interruptions de grossesse. Les services de consultation en santé sexuelle et les associations spécialisées sont regroupés au sein de l'organisation faîtière «SANTÉ SEXUELLE Suisse». C'est elle qui s'occupe notamment de la plate-forme d'information des centres de consultation en santé sexuelle et reproductive, plate-forme qui publie des informations dans ce domaine et permet la mise en réseau du personnel des centres de consultation.

Les **questions de prévention propres à des catégories de femmes déterminées** sont traitées par des réseaux et différents services spécialisés. L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) s'engage pour une politique de la santé non discriminatoire. Les **femmes issues de la migration** requièrent une attention particulière. Ces dernières années, plusieurs projets les ciblant les ont informées sur des questions de santé et sensibilisées à des buts de prévention. Dans le cadre de la stratégie fédérale Migration et santé 2008-2013, l'OFSP a développé et mis en œuvre des mesures de politique d'intégration dans le domaine de la santé¹¹⁹. La santé sexuelle et reproductive des migrantes et des migrants en constitue un aspect central, qui doit être mieux établi par des mesures de sensibilisation ciblées. La conscience du public concernant la problématique de la santé des **femmes avec handicap** n'est pas encore très développée. Point de contact et plate-forme de mise en réseau pour les femmes avec divers handicaps, l'association d'utilité publique Avanti Donne, créée en 2002, est devenue une actrice centrale pour les questions sur le thème femme et handicap. En 2013, le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) a consacré un dossier en partie à cette thématique et a défini la santé comme un domaine clé pour l'égalité (voir aussi le chapitre «Economie»)¹²⁰.

¹¹⁹ Cf. www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/13971/index.html?lang=fr (24.04.2014). Le Conseil fédéral a chargé le DFI (OFSP) de poursuivre le programme national Migration et santé jusqu'en 2017. Cf. <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

¹²⁰ BFEH: Dossier thématique Egalité des femmes handicapées, Berne 2013.

S'appuyant sur le Plan d'action, l'Office fédéral de la santé publique **a mis l'accent sur le «Gender Health»** de 2002 à 2012. L'égalité des chances entre femmes et hommes en matière de santé a été établie comme thème transversal. Les programmes de prévention, par exemple, sont devenus plus sensibles au genre. Pour des raisons économiques, l'OFSP a décidé en 2012 de poursuivre son travail sur le thème du genre dans le cadre de la thématique des inégalités en matière de santé¹²¹. Dans l'agenda «Santé2020» de l'OFSP figurent diverses mesures visant à mieux prendre en compte la diversité sociale dans le système de soins et à mieux répondre aux besoins particuliers des groupes de personnes vulnérables (p. ex. les jeunes filles concernées par la pauvreté)¹²².

Depuis l'adoption du Plan d'action, **l'éducation sexuelle à l'école** est devenue courante. Elle figure depuis des années dans les plans d'études cantonaux de l'école obligatoire. Le plan d'études alémanique «Lehrplan 21», qui vise à harmoniser les plans d'études de vingt et un cantons alémaniques et bilingues, prévoit d'adopter cette pratique ayant fait ses preuves.

2.4 Violence

Chiffres et faits

En Suisse, c'est en particulier dans le contexte domestique que se pose le problème de la violence faite aux femmes. Selon les chiffres du sondage de victimisation en Suisse concernant la **violence domestique**, 1,3% des femmes et 0,5% des hommes ont subi des violences de ce type en 2009 et 2010¹²³. En 2012, la Statistique policière de la criminalité dénombrait 15 810 infractions pénales liées à la violence domestique¹²⁴. Dans la moitié des cas, la violence s'exerce à l'intérieur d'une relation de couple et dans plus d'un quart des cas dans une ancienne relation de couple (voir graphique 4).

Les femmes sont plus souvent que les hommes touchées par la violence domestique, les étrangères ont un risque accru et les hommes sont surreprésentés du côté des auteurs de violence (voir graphique 2)¹²⁵. Selon une estimation prudente, les **coûts de la violence** dans les relations de couple s'élèvent annuellement à environ 164 millions de francs¹²⁶.

Le **harcèlement sexuel au travail** est tout aussi problématique (voir graphique 3)¹²⁷. 28,3% des femmes et 10% des hommes ont subi des actes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle¹²⁸.

Les **pratiques culturelles nuisibles pour la santé** (voir aussi le chapitre «Filles») ne sont pas un phénomène très répandu en Suisse, mais elles sont tout de même préoccupantes.

¹²¹ Cf. www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/index.html?lang=fr (24.04.2014).

¹²² Cf. www.bag.admin.ch/gesundheits2020/index.html?lang=fr (24.04.2014).

¹²³ Killias, Martin et al.: La violence domestique en Suisse. Analyses effectuées dans le cadre du sondage de victimisation en Suisse 2011, Zurich 2012.

¹²⁴ OFS: Statistique policière de la criminalité (SPC). Rapport annuel 2012, Neuchâtel 2013.

Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5108 (24.04.2014).

OFS: Violence domestique enregistrée par la police. Vue d'ensemble, Neuchâtel 2012.

Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/22/publ.html?publicationID=4988 (24.04.2014).

Violence domestique: cette notion inclut les voies de fait, les menaces, les injures, les lésions corporelles simples et graves, la contrainte, l'enlèvement, la privation de liberté et la mise en danger.

¹²⁵ Voir le chapitre «Filles» pour toutes les informations sur la violence faite aux filles et les enfants exposés à la violence.

¹²⁶ BFEG: Coûts de la violence dans les relations de couple, Berne 2013. Cf.

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

¹²⁷ Selon la loi fédérale sur l'égalité entre femme et homme (art. 4), le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle qui est ressenti comme importun et qui porte atteinte à la dignité de la personne.

¹²⁸ Strub, Silvia/Schär Moser, Marianne: Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse Romande, Berne 2008. Cf.

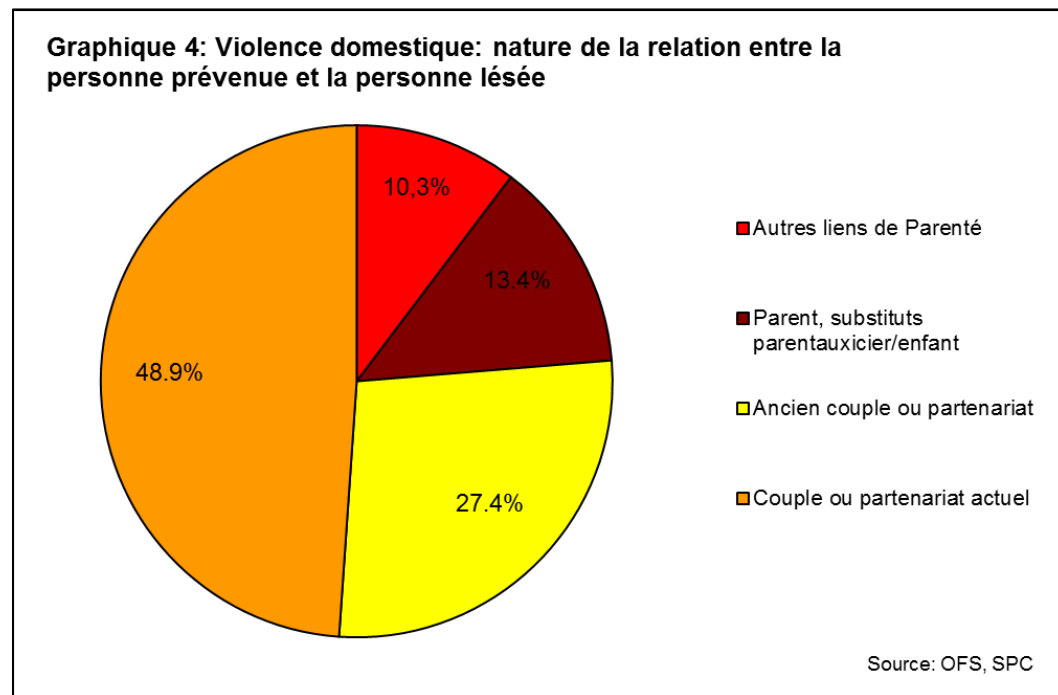
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02215/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

Voir aussi: Krings, Franciska et al.: Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Qui harcèle qui, comment et pourquoi? Une meilleure compréhension entraîne une prévention plus efficace, Berne 2013. Cf.

http://www.nfp60.ch/F/projets/travail_organisations/harcèlement_sexuel_travail/Pages/default.aspx (24.04.2014).

En 2009 et 2010, 1400 cas de **mariages forcés**¹²⁹ ont été enregistrés. Le nombre de femmes concernées ou menacées par les **mutilations génitales féminines (MGF)** est estimé à 10 700¹³⁰.

Enfin, la **traite d'êtres humains** est une forme grave de violence, qui concerne principalement les femmes. En 2012, un service d'aide aux victimes a conseillé 98 personnes concernées (82 femmes, 5 hommes, 11 de sexe inconnu)¹³¹.



Avancement de la mise en œuvre

Au niveau fédéral, de nombreux efforts ont été entrepris pour atteindre ces buts. Des progrès considérables ont en particulier été accomplis en matière de lutte contre la violence domestique, les mariages forcés, les mutilations génitales féminines et la traite d'être humains. Depuis 2003, le **domaine spécialisé «Violence domestique»** du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) s'occupe en priorité de la violence dans le couple. Il a publié des études, rendu des informations accessibles, organisé des conférences nationales spécialisées, coordonné la mise en œuvre de mesures et d'initiatives et mis en réseau diverses actrices et acteurs au niveau national et cantonal. En 2009, le Conseil fédéral a adopté un rapport comportant un plan de mesures contre la violence dans les relations de couple, qui a été en grande partie mis en œuvre¹³². Le BFEG observe aussi les développements internationaux. La poursuite des mesures de prévention et de lutte contre la violence domestique figure dans le programme de la législature 2011 à 2015 du Conseil fédéral (objectif 27).

¹²⁹ L'étude de base définit et opérationnalise les mariages forcés comme la contrainte ou la pression, (A) à accepter un mariage, (B) à renoncer à une relation amoureuse de son choix ou (C) à renoncer à un divorce.

Cf. www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/themen/migration/ref_integration/ref_themen/ref_zwangsheirat.html (24.04.2014).

¹³⁰ UNICEF Suisse: Les mutilations génitales féminines en Suisse. Risques, étendue de la pratique, mesures recommandées, Zurich 2013. Cf. <http://www.unicef.ch/fr/actuel/dernieres-nouvelles/enquete-sur-les-mutilations-genitales-feminines-en-suisse> (24.04.2014).

¹³¹ OFS, Statistique de l'aide aux victimes: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/dos.html> (24.04.2014).

¹³² BFEG: Violence dans les relations de couple. Rapport sur les besoins en matière de recherche, Berne 2011.

Cf. www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr (24.04.2014). Conseil fédéral: La violence dans les relations de couple. Rapport intermédiaire, Berne 2012.

Cf. <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

Diverses modifications de la législation visant à lutter contre la violence faite aux femmes sont entrées en vigueur depuis l'adoption du Plan d'action. Depuis 2004, les lésions corporelles, les menaces, la contrainte sexuelle et le viol à l'intérieur du mariage ou du partenariat sont des **délits poursuivis d'office**¹³³. En 2007, la protection des victimes a été inscrite dans le Code civil¹³⁴. Grâce aux **mesures d'éloignement** du domicile et aux interdictions d'approcher et de prendre contact, les victimes sont mieux protégées. En 2011 a été introduit le **nouveau Code de procédure pénale**, qui a une influence sur la situation juridique des victimes dans la procédure pénale. La **loi sur l'aide aux victimes** (adoptée en 1993, révisée en 2007 et évaluée d'ici 2015) offre de l'aide aux victimes d'atteintes à l'intégrité corporelle, psychique ou sexuelle¹³⁵. Différents textes de loi cantonaux autorisent des interventions immédiates et complètent ainsi les nouveaux instruments juridiques au niveau de la Confédération. Des mesures fédérales sont planifiées pour l'**évaluation des bases juridiques et de leur application**. Il est ainsi prévu d'évaluer la norme de droit civil de protection contre la violence et la loi révisée sur l'aide aux victimes. Une nouvelle norme juridique visant à rendre possible l'introduction d'un monitoring électronique dans les cas de violence domestique sera prochainement mise en consultation. D'autres améliorations de la procédure et mesures dans le domaine de l'aide aux victimes devraient contribuer à faire augmenter le taux de plaintes et à améliorer l'accompagnement des victimes¹³⁶. Le statut des personnes étrangères victimes de violence a été amélioré avec la **révision de la loi sur les étrangers (LEtr)**: après trois ans de mariage et une intégration réussie, une autorisation de séjour peut être délivrée et la violence domestique peut être invoquée comme un critère de cas de rigueur¹³⁷.

Au niveau cantonal et communal, les services d'aide aux victimes, les refuges pour femmes, les **services d'intervention et de lutte** ainsi que les **organisations non gouvernementales** contribuent de manière décisive à la prévention, au soutien et à la protection contre la violence faite aux femmes. Une partie des refuges pour femmes n'ont pas de financement durable, et ils sont souvent complets. Des programmes de **formation continue** pour les juges doivent les sensibiliser à la problématique. Entre-temps, le thème a été intégré à la formation de base des policiers. Des efforts ont également été faits en matière **d'information et de sensibilisation** (campagnes nationales et régionales, fiches d'information). S'y ajoute une nouvelle activité de **conseil et soutien aux auteurs**. Malgré ces progrès, de **gros défis** demeurent dans la lutte contre la violence domestique. Les lacunes dans la protection destinée aux victimes et le démantèlement de ces offres dans certains cantons sont des sujets de préoccupation. Le grand nombre d'interruptions de procédures relatives à des actes de violence domestique nécessite des éclaircissements car il est contradictoire avec le fait que ces délits sont poursuivis d'office. Certains cantons s'efforcent de créer un dispositif transversal de **gestion de la menace dans les cas de violence domestique à haut risque**, qu'ils prévoient de développer et d'étendre à toutes les régions.

Ces dernières années, plusieurs **normes pénales et programmes de prévention contre les pratiques traditionnelles nuisibles à la santé dans les communautés de migrants** ont été édictées, par exemple contre les mutilations génitales féminines et les mariages forcés (voir le chapitre «Filles»).

¹³³ Code civil suisse (CC; RS 210); lésions corporelles simples (art. 123, ch.2, al.3-5 CP), voies de fait répétées (art. 126, al.2, let. b, b^{bis} et c CP), menace (art. 180, al. 2 CP), contrainte sexuelle (art. 189 CP) et viol (art. 190 CP).

¹³⁴ Art. 28b du Code civil suisse (CC; RS 210).

¹³⁵ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20041159/index.html (24.04.2014).

¹³⁶ Rapport du Conseil fédéral du 24 septembre 2009. Cf. www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/pressemitteilung/2013-02-270/ber-br-f.pdf (24.04.2014).

¹³⁷ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020232/index.html (24.04.2014).

Les efforts de la Confédération et des cantons en matière de **prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail** portent avant tout sur la formation de base et la formation continue des dirigeantes et dirigeants, des responsables du personnel et des personnes spécialisées dans le conseil ainsi que sur la sensibilisation des employeuses et des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs, après qu'une étude de fond a démontré les risques et l'extension du problème¹³⁸.

En matière de **traite des femmes**, la Suisse dispose de plusieurs dispositifs et de lois. Un organisme efficace pour la lutte et la prévention a été créé: le **Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants (SCOTT)**. En 2012, la Suisse a ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains¹³⁹. De plus, le premier Plan d'action national contre la traite des êtres humains 2012-2014 prévoit des mesures de prévention, de poursuite et de protection des victimes ainsi qu'une coopération avec les pays étrangers¹⁴⁰.

2.5 Conflits armés

Chiffres et faits

La violence sexuelle et les viols systématiques font aujourd'hui souvent partie des tactiques guerrières et, bien qu'ils soient proscrits par le droit international, ils ne cessent de se répéter et restent souvent impunis. Les femmes ne sont presque pas impliquées dans les processus de paix bien que cela soit régulièrement exigé par les organes internationaux, comme le Conseil de sécurité de l'ONU¹⁴¹. Avec la résolution n° 1325 intitulée «Femmes, paix et sécurité», le Conseil de sécurité de l'ONU a donné un signal fort au niveau international contre la violence faite aux femmes dans les conflits armés.

Créé en 2000, le pool d'expertes et d'experts de la Suisse pour la promotion civile de la paix et des droits humains est presque paritaire (voir graphique 5). Le pool regroupe 168 hommes et 162 femmes. Mais dans certains domaines, la part des femmes est très faible (observation électorale 37%, police 13%, douanes 4%). Dans les engagements civils, la part des femmes a augmenté de 38% à 46% entre 2007 et 2011. En 2011, 19 des 259 militaires dans des missions de paix étaient des femmes (7%), dont cinq officiers, six sous-officiers et huit caporaux. A titre de comparaison, la part de femmes dans les missions de paix de l'ONU s'élève à environ 2%¹⁴².

¹³⁸ Strub, Silvia/Schär Moser, Marianne: Risque et ampleur du harcèlement sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, Berne 2008.

Cf. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02215/index.html?lang=fr> (24.04.2014).

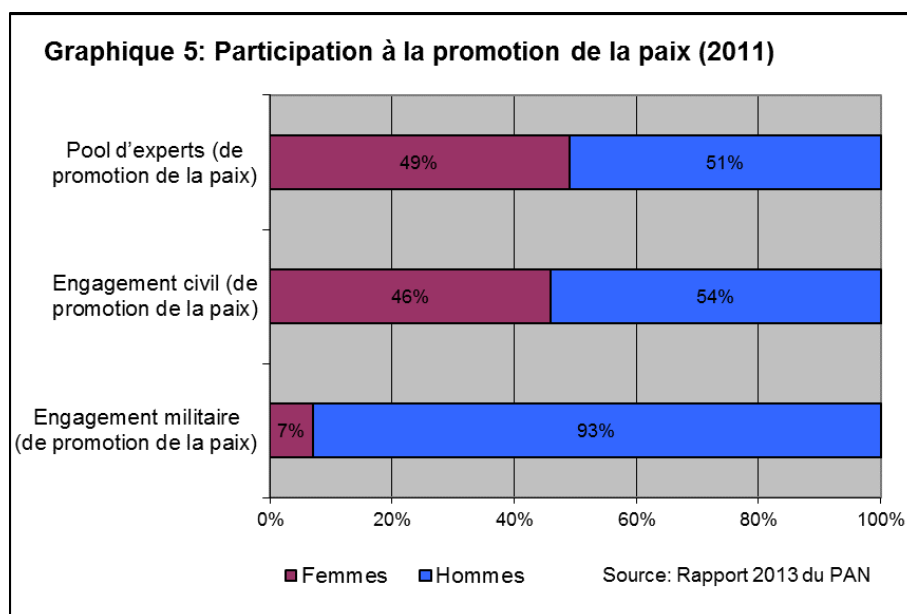
¹³⁹ Cf. www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/fr/home/dokumentation/informationen/2012/Ratif_MH_Konv.html (05.03.2014).

¹⁴⁰ Cf. http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20fr.pdf (24.04.2014).

¹⁴¹ Cf. ONU: Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité, New York 2012:

www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2012/732 (17.01.2014).

¹⁴² Ces chiffres sont issus du rapport sur la mise en oeuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU par la Suisse, dans le cadre du Plan national d'action «Les femmes, la paix et la sécurité» (2010-2012), 2013.



Avancement de la mise en œuvre

La Suisse a amélioré la **participation des femmes à la promotion civile de la paix** et augmenté le nombre d'expertes dans les délégations. En ce qui concerne la promotion militaire de la paix, la situation reste insatisfaisante.

Des progrès ont été accomplis dans la **formation du personnel** de la promotion de la paix en ce sens que la perspective de genre a été intégrée dans toutes les filières de formation aux missions de paix civiles et militaires¹⁴³. Les personnes participantes s'engagent à respecter un code de comportement avec une tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels (sexual exploitation and abuse, SEA), code qui fait partie du contrat de travail pour les missions civiles de paix.

En 2007, la Suisse a adopté un **Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325**, qui contient un catalogue de mesures pour les services de l'administration fédérale impliqués dans la promotion de la paix. La troisième version du PNA 1325 a été adoptée pour la période 2013 à 2015¹⁴⁴.

2.6 Economie

Chiffres et faits

Ces deux dernières décennies, le **taux d'activité des femmes** a augmenté continuellement pour atteindre 61% en 2012. Malgré un léger recul, le taux d'activité des hommes, qui s'établit à 76%, reste nettement supérieur à celui des femmes.

L'activité rémunérée des femmes se différencie sur plusieurs points de celle des hommes¹⁴⁵. De manière générale, les femmes ont une **position professionnelle** inférieure à celle des

¹⁴³ La Confédération soutient plusieurs centres de compétences dans le domaine de la politique de paix qui ont développé des modules de formation sensible au genre. En plus des trois centres genevois – le GCSP (Centre de politique de sécurité), le CIDHG (Centre international de déminage humanitaire) et le DCAF (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées) –, il faut également mentionner le Centre pour la promotion de la paix KOFF/Swisspeace. D'autres initiatives dans ce domaine sont également encouragées.

¹⁴⁴ Cf. <http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/peace/peac/congre/congen.html>, (28.4.2014).

¹⁴⁵ Tous ces chiffres sont issus de la publication «Vers l'égalité entre femmes et hommes» (2013), régulièrement publiée par l'Office fédéral de la statistique. Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplD=2013-606 (24.04.2014).

hommes: elles occupent un tiers des postes salariés comportant une fonction dirigeant¹⁴⁶. **Le travail à temps partiel** est une caractéristique typique de l'activité rémunérée féminine. Deux tiers des femmes actives exercent une activité à temps partiel, alors que la proportion est d'un septième chez les hommes.

C'est pendant la phase familiale que les différences entre femmes et hommes sont les plus grandes. Actuellement, le **modèle de travail** où le père travaille à plein temps et la mère à temps partiel est celui d'une famille sur deux. Alors qu'il y a encore 20 ans plus de la moitié des femmes se retiraient complètement (provisoirement) de la vie active à la naissance de leur premier enfant¹⁴⁷, la plupart réduisent aujourd'hui leur temps de travail pendant la phase familiale. Par contre, pendant cette période, davantage d'hommes travaillent à plein temps¹⁴⁸. Le travail domestique et familial non rémunéré est principalement accompli par les femmes, bien que les hommes s'occupent toujours plus des enfants. La charge totale (travail rémunéré et travail familial) est environ la même pour les hommes et les femmes¹⁴⁹.

Depuis 1981, l'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3) et depuis 1996 elle est concrétisée dans la loi sur l'égalité (art. 3, al. 2). Les **différences salariales moyennes entre femmes et hommes** diminuent lentement. Cependant, les femmes continuent à gagner significativement moins que les hommes: dans le secteur privé en moyenne 18,9% de moins en 2012 (voir graphique 6), à la Confédération 12,1% de moins en 2010. Cette différence s'explique à 62,4% par les différences entre les parcours professionnels masculins et féminins (formation, années d'expérience, position professionnelle, champ d'activité ou niveau de qualification requis). Le solde de 37,6% d'écart salarial dans le secteur privé et de 21,6% dans le secteur public n'est pas justifiable par ces facteurs et il est donc dû à la **discrimination salariale** à raison du sexe¹⁵⁰. Même les femmes gagnant bien leur vie sont touchées par les inégalités et la discrimination salariales. Dans le secteur des services, c'est au plus haut niveau hiérarchique que l'on observe non seulement les plus grandes disparités salariales, mais aussi les facteurs discriminants les plus marqués¹⁵¹. Ces différences salariales entre femmes et hommes sont déjà observables en début de parcours professionnel. Les salaires d'embauche dans les métiers typiquement masculins sont supérieurs d'environ 200 francs à ceux des professions typiquement féminines, et la discrimination salariale lors de l'entrée dans la vie active est d'environ 7% ou 280 francs par mois¹⁵².

¹⁴⁶ Pour des informations sur les femmes aux postes de direction dans l'économie, voir le chapitre «Positions de pouvoir et de décision».

¹⁴⁷ Dans les ménages avec enfants de moins de 6 ans, le modèle à un seul apporteur de revenu (homme actif, femme au foyer) est tombé de 62% en 1992 à 29% en 2012.

¹⁴⁸ OFS: Modèles d'activité professionnelle dans les couples avec ou sans enfant(s), Neuchâtel 2012.

Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html (24.04.2014.).

¹⁴⁹ OFS: Vers l'égalité entre femmes et hommes, Neuchâtel 2013. Cf.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnpID=2013-606 (24.04.2014.).

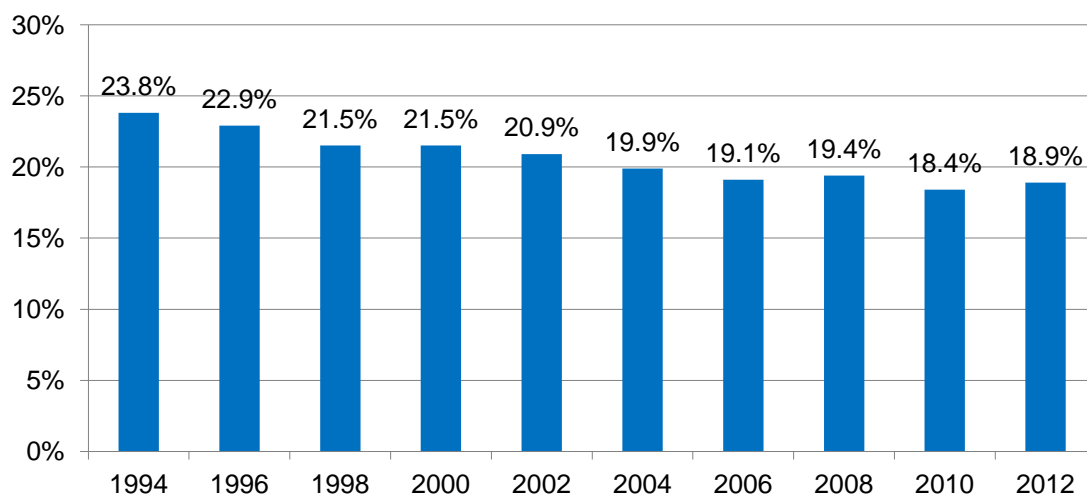
¹⁵⁰ OFS: Part expliquée et inexpliquée (discriminatoire) de l'écart salarial entre femmes et hommes, Neuchâtel. Voir aussi: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html (24.04.2014.). Ces chiffres sur la discrimination salariale se réfèrent à l'année 2010.

¹⁵¹ Tous ces chiffres sont issus de la publication «Vers l'égalité salariale» (2013), régulièrement publiée par le BFEG:

www.bfg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr (24.04.2014.).

¹⁵² Bertschy Kathrin/Marti Michael: Entrée dans la vie professionnelle et discrimination salariale (BELODIS) – nouveaux éléments d'explication pour une phase-clé pour les inégalités de genre. Cf.

http://www.nfp60.ch/F/projets/formation_carriere/entree_vie-professionnelle_discrimination-salariale_belodis/Pages/default.aspx (24.04.2014.).

Graphique 6: Différences salariales dans le secteur privé

Source : OFS, LES

Avancement de la mise en œuvre

Depuis 1996, la Confédération met environ quatre millions de francs par an à disposition pour financer la **promotion active de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle** en vertu de la loi sur l'égalité¹⁵³. Ces fonds ont été utilisés pour soutenir des projets innovants et proches de la pratique ayant des effets à long terme ainsi que des services de consultation. Depuis 2009, des aides financières sont aussi versées aux entreprises menant des projets internes¹⁵⁴.

La loi sur l'égalité, qui interdit la discrimination dans la vie professionnelle en raison de l'appartenance sexuelle, a donné lieu à une jurisprudence des tribunaux et des organes de conciliation. Trois **banques de données** permettent l'accès aux décisions des tribunaux fondées sur la loi sur l'égalité¹⁵⁵. On y trouve des jugements sur l'égalité salariale, la discrimination à l'embauche, les licenciements discriminatoires ou le harcèlement sexuel au travail.

Lourde de conséquences pour la carrière professionnelle des femmes avec enfant, la **conciliation entre métier et famille** est un sujet clé de l'égalité entre femmes et hommes. Elle fait partie des questions de politique de l'égalité les plus discutées ces derniers temps. Au cours des quinze dernières années, des progrès ont surtout été accomplis dans l'**accueil extra-familial et parascolaire** des enfants (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»). Un programme d'impulsion proposant des aides financières à la création de places d'accueil pour enfants d'une durée limitée a été lancé début 2003¹⁵⁶. Sur onze ans, environ 43 000 places d'accueil ont été soutenues, ce qui correspond à une augmentation de plus de 80% du nombre estimé de places. La troisième évaluation, qui date de 2013, montre que le programme contribue grandement à l'amélioration de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et que la plupart des places créées subsistent après la suppression des aides financières¹⁵⁷. Mais en 2013 l'offre ne répond toujours pas aux besoins actuels. En

¹⁵³ Cf. www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19960234/index.html (27.01.2014).

¹⁵⁴ La banque de données Topbox contient tous les projets soutenus jusqu'ici. Cf.

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=fr (07.01.2014).

¹⁵⁵ www.gleichstellungsgesetz.ch pour la Suisse alémanique, www.leg.ch pour la Suisse romande et www.sentenzeparita.ch pour le Tessin (07.01.2014).

¹⁵⁶ Cf. www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html (24.04.2014).

¹⁵⁷ OFAS: Evaluation «Anstossfinanzierung». Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung, Berne 2013.

comparaison internationale, l'offre suisse pour la garde d'enfants est toujours modeste: en moyenne, seulement 11% des enfants en âge préscolaire et 8% des écoliers disposent d'une place de garde à plein temps. Dans certaines régions (notamment dans les régions rurales de la Suisse centrale et orientale), la pénurie de places d'accueil est grande¹⁵⁸. De plus, les coûts des places de garde sont élevés en comparaison internationale. Contrairement à plusieurs pays voisins, il n'existe pas en Suisse de droit à une place d'accueil.

Ces quinze dernières années, divers projets ont été mis en œuvre **pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale** au niveau privé et au niveau des entreprises. En 2002, le BFEG a lancé la campagne «Fairplay» en faveur de la conciliation famille-travail¹⁵⁹. La première année, «Fairplay-at-home» a donné une impulsion à négocier une juste répartition des tâches à l'intérieur de la famille. La deuxième année, avec «Fairplay-at-work», ce sont les entreprises qui étaient visées. Pour ce qui est de **la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré dans le couple**, plusieurs bureaux de l'égalité ont développé en 2010 le projet «Réalisez votre film à deux», avec présence d'un stand à des salons du mariage et de la famille et des brochures relatives à ce thème¹⁶⁰. Concernant **l'amélioration des conditions-cadres à l'intérieur des entreprises**, plusieurs projets ont été soutenus. Par exemple, le Bureau UND soutient depuis plus de vingt ans des entreprises et des personnes privées dans la mise en œuvre de la conciliation entre travail et famille et réalise, en collaboration avec différents bureaux cantonaux spécialisés, des projets dans des petites et moyennes entreprises (PME).

Pour promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes, la Confédération, les cantons et les communes ont pris **différentes mesures contre la discrimination salariale**. Dans le cadre des **marchés publics**, la Confédération s'engage à ne signer des contrats qu'avec des entreprises respectant l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) a développé des instruments pour faciliter la concrétisation de l'égalité salariale, par exemple **le logiciel d'autocontrôle Logib** qui permet de vérifier l'égalité salariale dans les entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»). Dans le cadre du **Dialogue sur l'égalité des salaires**¹⁶¹ entre des organisations faïtières d'employeuses et d'employeurs ainsi que de travailleuses et de travailleurs et la Confédération, qui court de 2009 à 2014, les entreprises sont encouragées à contrôler volontairement leurs salaires et à prendre des mesures contre d'éventuelles discriminations¹⁶². Divers **projets de lutte contre la discrimination salariale** reçoivent un soutien financier en vertu de la loi sur l'égalité. La Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Egalité (CSDE) a développé un **instrument de formation** à la promotion de l'égalité salariale. Les entreprises peuvent obtenir le label «equal-salary» si elles pratiquent

Cf. www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_11150_de (24.04.2014).

¹⁵⁸ Infrast/Schweizerisches Institut für empirische Wirtschaftsforschung (SEW) der Universität St. Gallen: Gleichstellung der Geschlechter. Welche Rolle spielt die familienergänzende Kinderbetreuung?, Zurich 2013. Cf.

www.nfp60.ch/D/projekte/familie_privathaushalt/familienergänzende_kinderbetreuung_gleichstellung/Seiten/default.aspx (seulement en allemand) (24.04.2014).

¹⁵⁹ Cf. www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/00488/index.html?lang=de (24.04.2014).

¹⁶⁰ Cf. www.realisez-votre-film-a-deux.ch/ (24.04.2014).

¹⁶¹ Le Dialogue sur l'égalité des salaires n'a pas atteint son but, à savoir qu'un minimum de 100 entreprises participent au projet jusqu'à fin février 2014. Mais à cette date, seules 51 avaient effectivement participé. Il faut donc envisager des mesures renforcées de lutte contre la discrimination salariale. Le Conseil fédéral doit décider en 2014 de la suite à donner. Il s'appuiera sur deux nouvelles études et sur l'évaluation à venir du Dialogue sur l'égalité des salaires. Interface /Université de Berne: Instruments étatiques de contrôle et de mise en application permettant de réaliser l'égalité des salaires, Berne 2013. Cf.

https://www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-interface-f.pdf (24.04.2014). Institut Suisse de droit comparé ISDC: Avis sur les mesures étatiques en matière de discrimination salariale hommes-femmes. En droit allemand, anglais, australien, autrichien, belge, canadien, danois, espagnol, français, italien, luxembourgeois, néerlandais, suédois et en droit des Etats-Unis, Lausanne 2013. Cf. www.bj.admin.ch/content/dam/data/staat_buerger/gleichstellung/ber-sir-f.pdf (24.04.2014).

¹⁶² Cf. <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/> (24.04.2014).

une pratique salariale sensible au genre¹⁶³. Ces dernières années, plusieurs décisions de justice positives ont été prononcées sur des questions d'égalité salariale¹⁶⁴. Enfin, dans le **programme de la législature 2011 à 2015**, les autorités fédérales se sont fixé comme but de renforcer les mesures de lutte contre la discrimination salariale.

En 2004, l'acceptation en votation populaire de l'allocation pour perte de gains en cas de maternité a été une conquête importante¹⁶⁵. Depuis, les femmes ont droit à un congé de maternité payé d'au moins 14 semaines, durant lesquelles elles touchent 80% de leur dernier salaire. Mais jusqu'ici, le parlement et le Conseil fédéral ont refusé l'idée d'introduire un congé de paternité ou un congé parental.

Qu'ils soient rémunérés ou non, les travaux ménagers ainsi que le travail de prise en charge, d'assistance et de soins aux enfants et aux adultes, que l'on appelle en bref «**travail de care**», sont importants pour la société. Or, ils sont répartis inégalement entre les sexes. C'est seulement après l'adoption du Plan d'action que les répercussions liées au genre qui en découlent ont reçu une attention particulière. Le travail de care est effectué la plupart du temps dans la sphère privée, en général bénévolement et sans visibilité publique. Malgré les bonifications pour tâches éducatives et d'assistance, les personnes accomplissant **un travail de care non rémunéré** s'exposent à une série de désavantages dans les assurances sociales et sur le marché du travail. Et comme depuis longtemps les femmes accomplissent l'essentiel de ce travail, ce sont elles qui sont le plus souvent confrontées à ses conséquences négatives. Deux études commandées par le BFEG analysent la situation et font des propositions d'action¹⁶⁶. Elles montrent le besoin d'adapter l'Etat social pour assurer une protection au travail de care non rémunéré. Au niveau cantonal également, des efforts sont faits pour accorder plus d'attention au travail de care¹⁶⁷. Le **travail de care rémunéré** dans les institutions publiques et privées, comme les crèches, les hôpitaux, les homes et les ménages privés, subit la pression croissante des efforts d'économie et de rationalisation. En Suisse, la **migration dans le domaine du travail de care rémunéré** gagne en importance et le nombre de personnes employées avec de petits salaires sur le marché largement non réglementé des ménages privés (p. ex. pour s'occuper de personnes âgées nécessitant des soins) est en augmentation¹⁶⁸.

Effets de la crise financière

En Suisse, différentes mesures ont été prises pour soutenir la conjoncture et tenter d'atténuer les conséquences de la crise économique.

En Suisse, la **récession de 2008/2009** s'est fortement concentrée sur l'industrie d'exportation et sa durée a été relativement courte. Contrairement à des pays comme les Etats-Unis ou l'Espagne, il n'y a pas eu en Suisse de crise immobilière et, grâce à la reprise

¹⁶³ <http://www.equalsalary.org/fr/> (14.02.2014).

¹⁶⁴ Les actions en égalité salariale qui ont abouti dans diverses branches sont documentées ici: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr (rubrique «Histoire de l'égalité salariale»); www.gleichstellungsgesetz.ch, www.leg.ch et www.senzeparita.ch (24.02.2014).

¹⁶⁵ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20042547/201301010000/834.11.pdf> (24.04.2014).

¹⁶⁶ BFEG: Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité. Berne 2010. Cf. http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=fr&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdXx_f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- (24.04.2014).

BFEG: La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du parage du travail entre femmes et hommes. Berne 2012. Cf.

http://www.buerobass.ch/pdf/2012/EBG_2012_Absicherung_unbez_CareArbeit_f.pdf (24.04.2014).

¹⁶⁷ P. ex. l'étude suivante: Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern, Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt: Yes we care, Bâle 2012. Voir <http://www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit.html> (25.04.2014).

¹⁶⁸ Le sujet du travail de care a donné lieu à plusieurs interventions parlementaires. Cf. www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133214 (25.04.2014) ou www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20135187 (25.04.2014).

étonnamment rapide en 2010, la crise n'a presque pas atteint l'économie nationale. Des stabilisateurs comme l'assurance-chômage, avec des indemnités aussi en cas de chômage partiel, ont eu un impact important. Comme les effets négatifs sur le marché du travail se sont fortement concentrés sur le secteur secondaire (industrie), les femmes ont été dans l'ensemble moins touchées par la crise. Elles travaillaient plus rarement dans des secteurs industriels et étaient plus souvent actives dans des branches comme l'éducation, l'enseignement ou la santé, moins fortement touchées par la crise. On le voit à la fois dans l'évolution du taux de chômage et de l'activité professionnelle des femmes. Des allègements fiscaux, comme les déductions accordées aux familles et aux couples mariés, visaient à renforcer la consommation privée. Des branches comme le commerce de détail ou l'hôtellerie-restauration, où travaillent de nombreuses femmes, en ont vraisemblablement profité. Selon le SECO, il n'y a pas d'indices de discrimination entre les sexes à l'intérieur des branches soutenues. Les dépenses fédérales en soutien à la conjoncture ont profité plus fortement aux branches dominées par les hommes¹⁶⁹.

2.7 Positions de pouvoir et de décision

Chiffres et faits

La part des femmes a augmenté dans de nombreux organes politiques à tous les niveaux de 1971 à 2011. Depuis, la proportion de **conseillères nationales** stagne à 29% et au **Conseil des Etats** la part de femmes n'est encore que de 19,6 % (voir graphique 7). En politique, les femmes sont donc toujours sous-représentées.

Fin 2013, il y avait en moyenne 24,7% de femmes dans les **parlements cantonaux**; leur proportion était la plus élevée à Bâle-Campagne (35,6%) et Zurich (33,3%), la moins élevée au Tessin (13,3%) et à Glaris (11,7%)¹⁷⁰. Dans les **législatifs communaux** (villes de plus de 10 000 habitantes et habitants), la part de femmes ne dépasse pas non plus les 30%. Entre 1996 et 2012, elle n'a que légèrement augmenté, passant de 28% à 29,4%.

Dans les **exécutifs**, le tableau est contrasté. En 2010, les femmes occupaient quatre des sept sièges au **Conseil fédéral**, remportant ainsi temporairement la majorité; un an plus tard, leur nombre retombait à trois. Dans les **gouvernements cantonaux**, la part des femmes s'élevait en moyenne à 22,4% à fin 2013.

Depuis 1999, **le nombre de femmes dans des positions dirigeantes** n'a quasiment pas augmenté. En 2012 encore, les femmes n'occupaient qu'un tiers de tous les postes dirigeants¹⁷¹. En 2013, les conseils d'administration des cent plus grandes entreprises de Suisse ne comptaient que 14% de femmes, les directions seulement 6% et 3% seulement des CEO étaient des femmes¹⁷².

Dans **l'administration fédérale**, la part féminine parmi les cadres moyens a plus que doublé (de 12,5% à 29,1%) entre 1999 et 2012. Parmi les cadres supérieurs également, la proportion de femmes a augmenté, passant de 6,5% en 1999 à 15,6% en 2012¹⁷³.

¹⁶⁹ Les affirmations ci-dessus s'appuient sur le rapport du Conseil fédéral «Effets du programme conjoncturel sous l'angle de l'égalité des sexes». Cf. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04891/index.html?lang=fr> (27.04.2014).

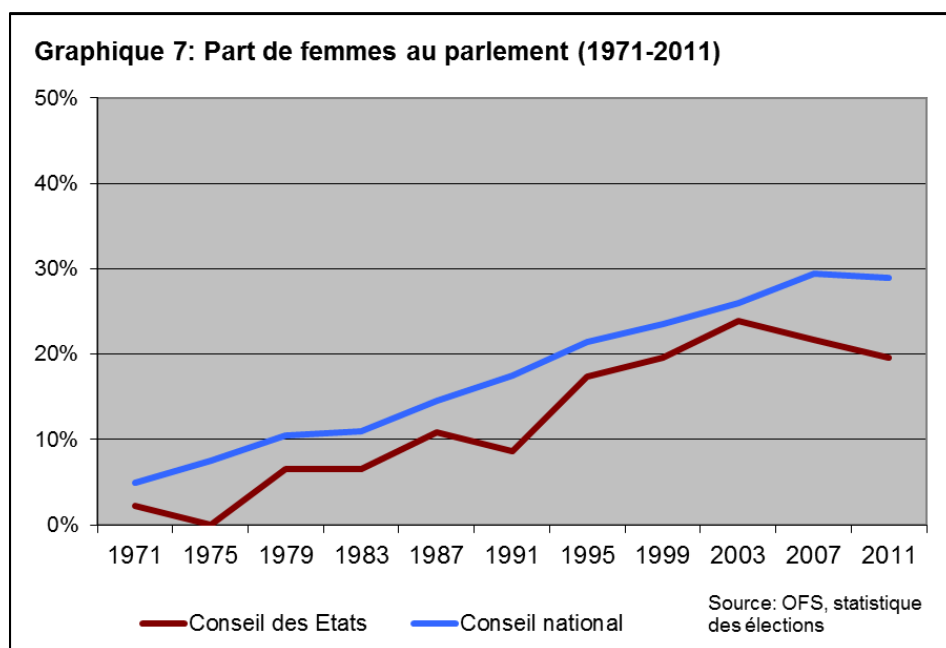
¹⁷⁰ CFQF: Questions au féminin. Participer au jeu politique, Berne 2012. Chiffres actuels de l'OFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html (24.04.2014).

¹⁷¹ Voir la statistique de l'OFS: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html (24.04.2014).

¹⁷² Cf. Schillingreport 2013: Transparenz an der Spitze. Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Unternehmen der Schweiz im Vergleich, Zurich 2013. Ces valeurs sont inférieures à la moyenne européenne selon Economiesuisse in: «Des objectifs et non des quotas, pour plus de femmes dirigeantes!», dossierpolitique n° 26, p.1, Zurich 2012: www.schillingreport.ch/de/report.aspx (seulement en allemand) (24.04.2014).

¹⁷³ Cf. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.indicator.-30000107.3007.html (24.04.2014).

En Suisse, les femmes occupent nettement moins souvent des **positions de supérieure hiérarchique** que dans les pays voisins. Alors que dans les pays de l'Union européenne la part des personnes employées indiquant avoir une femme comme supérieure a crû entre 2005 et 2010 (de 25% à 29%), cette valeur stagne en Suisse aux environs de 20% et fait partie des plus faibles en Europe¹⁷⁴.



Avancement de la mise en œuvre

Pour encourager la **participation égale des femmes et des hommes aux postes et mandats politiques et dans les partis**, on a principalement recouru à des programmes de mentorat et à des campagnes d'information et de sensibilisation. La Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) et les associations féminines suisses collaborent avec des conseillères fédérales et des parlementaires au projet «Les femmes pour l'avenir» afin que davantage de femmes rentrent dans les parlements¹⁷⁵.

Ces dernières années, la faible représentation des **femmes dans les sphères dirigeantes de l'économie** a été un thème de discussion politique. Après le rejet de l'initiative des quotas (2000), différentes propositions ont été formulées: le programme de la législature 2011 à 2015 de la Confédération prévoit d'observer les entreprises suisses sous l'angle du développement de la part des femmes dans les conseils d'administration¹⁷⁶. En 2011, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a publié en collaboration avec l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers une brochure décrivant les expériences de quelques entreprises suisses ayant eu des femmes à des postes dirigeants¹⁷⁷. Pour la première fois en 2012, les Femmes PLR se sont exprimées pour l'introduction de **quotas** temporaires dans l'administration publique et dans les entreprises cotées en bourse¹⁷⁸.

¹⁷⁴ SECO: Les salariés suisses bénéficient d'une grande flexibilité et d'une autonomie importante en comparaisons européenne, Berne 2012. Cf. http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&print_style=yes&msg-id=45085, (24.04.2014).

¹⁷⁵ Cf. Verrey, Etienne: Elections fédérales 2011. Les femmes pour l'avenir: chances et limites, in: CFQF: Questions au féminin. Participer au jeu politique, Bern 2012, p.44-46. Cf. <http://www.frauenbauenzukunft.ch/francais.html>, (24.04.2014).

¹⁷⁶ Cf. http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20134285 (15.04.2014).

¹⁷⁷ SECO: Les femmes dans des fonctions dirigeantes. Les clés de la réussite. Expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse, Berne 2011. Cf. www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=fr (24.04.2014).

¹⁷⁸ En septembre 2012, la ville de Berne a été la première ville suisse à décider par un vote parlementaire que 35% des postes de cadre dans l'administration municipale et dans les organismes de droit public de la ville devaient être occupés par des

Dans l'**administration fédérale**, l'accès des femmes aux postes de direction des offices s'est amélioré, mais la progression est lente. A la fin 2013, le Conseil fédéral a décidé d'introduire un **quota cible de 30%** dans les organes de direction suprêmes des entreprises et établissements proches de la Confédération (p. ex. CFF, SSR, Ruag) afin d'équilibrer la représentation des sexes¹⁷⁹. Le Conseil fédéral se donne jusqu'à fin 2020 pour atteindre cet objectif. L'Office fédéral du personnel (OFPER, secteur Marketing du personnel et gestion de la diversité) est responsable de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration fédérale. L'OFPER a développé un instrument de reporting, qui permet de rendre compte de manière différenciée des changements quantitatifs et qualitatifs dans la position des femmes.

2.8 Mécanismes institutionnels / Structures et finances

Chiffres et faits

Il existe des **bureaux qui s'engagent pour l'égalité des femmes et des hommes** au niveau de la Confédération, des cantons et des communes (voir graphique 8)¹⁸⁰.

Ces bureaux de l'égalité ont connu des **décennies mouvementées**¹⁸¹. Après la création de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) en 1976, qui fut la première et longtemps la seule instance de la politique institutionnelle de l'égalité au niveau national, le bureau de l'égalité du canton du Jura a vu le jour en 1978, et à sa suite de nombreux autres bureaux spécialisés au niveau cantonal et communal. Le BFEG a été créé en 1988 par le Conseil fédéral. C'est aujourd'hui un office fédéral.

A la phase de croissance entre 1985 et 1995 a succédé une période de stagnation: dans près de la moitié des cantons, des voix ont réclamé la suppression des bureaux de l'égalité et quelques-uns ont effectivement été fermés. Après 2003, de nombreux bureaux cantonaux et communaux ont subi des réductions de budget, de compétences, de fonctions, d'effectifs ou des extensions de tâches avec des ressources identiques¹⁸². Dans certains cas, cela a conduit à des regroupements avec d'autres bureaux chargés de tâches de politique sociale (questions familiales, intégration, jeunesse, handicap, droits humains, etc.) (voir graphique 8). Là où les demandes de fermeture ont échoué, les bureaux sont parfois sortis renforcés des débats (par exemple à Bâle-Campagne).

femmes (ou le sexe sous-représenté). En 2013, le parlement de la ville de Zurich a aussi décidé d'attribuer 35% des postes de cadre de l'administration à des femmes. Et en 2014, les citoyens de Bâle-Ville ont décidé d'introduire un quota d'un tiers pour tous les organes de surveillance dont le canton nomme seul les membres.

¹⁷⁹ Cf. <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50856> (24.04.2014).

¹⁸⁰ Au niveau fédéral: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral du personnel (Personalmarketing und Diversity Management) et Service de l'égalité des chances du DFAE.

Au niveau cantonal: Argovie, Appenzell Rhodes-Extérieures, Berne, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Fribourg, Genève, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, St-Gall, Tessin, Valais, Vaud, Zurich.

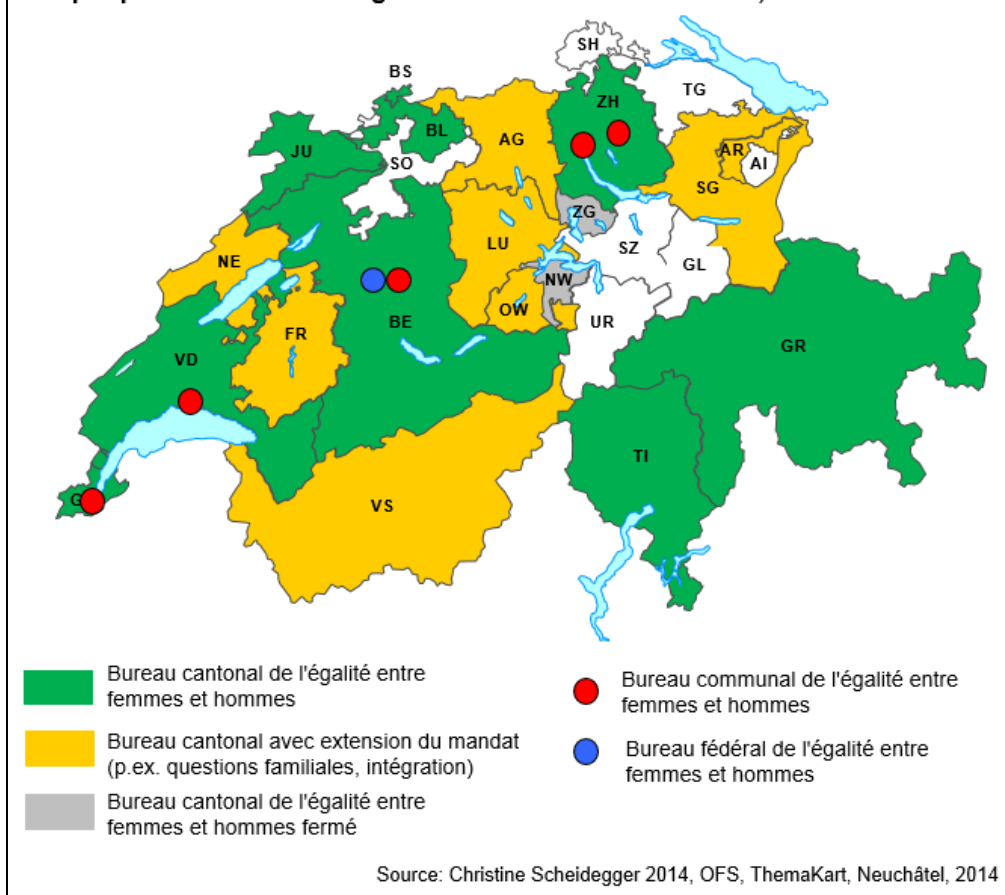
Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris, Nidwald (supprimé en 2010), Schaffhouse, Schwyz, Soleure, Turgovie, Uri et Zoug (commission supprimée en 2010) n'ont pas de service cantonal de l'égalité entre femmes et hommes (mais parfois une commission).

Au niveau communal: Berne, Genève, Lausanne, Winterthour, Zurich.

¹⁸¹ Les données proviennent de Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.

¹⁸² Scheidegger, Christine: Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005: Ein Quervergleich, Lizentiatsarbeit Politologie Bern, Uniprint, Fribourg 2008.

Graphique 8: Bureaux de l'égalité entre femmes et hommes, 2013



Avancement de la mise en œuvre

En Suisse, il existe des **organes de promotion de l'égalité entre femmes et hommes** à tous les niveaux politiques, dans les universités et les hautes écoles ainsi que dans différentes institutions et entreprises (p. ex. les CFF, la Poste, Novartis, Swiss Re). Les bureaux officiels sont regroupés au sein de la **Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Egalité entre Femmes et Hommes** (CSDE), les bureaux universitaires sont organisés en une Conférence des déléguées à l'égalité auprès des universités et hautes écoles suisses (CODEFUHES) ou au sein de la communauté d'intérêts pour l'égalité entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées. Le point commun de tous ces bureaux spécialisés est qu'ils sont **relativement petits** par rapport à des services comparables et qu'ils disposent d'un **budget limité** pour accomplir le large mandat de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Le Plan d'action prévoyait un financement adapté des structures existantes, voire même la création de nouveaux bureaux de l'égalité entre femmes et hommes : ce but n'a pas été atteint. Dans l'économie privée et dans certaines parties de l'administration, on observe en outre une tendance à remplacer les structures de promotion de l'égalité par des structures de gestion de la diversité (Diversity Management).

Les **organisations de la société civile jouent un rôle central dans le domaine de l'égalité**. De nombreux bureaux de l'égalité doivent leur existence notamment au lobbying de ces organisations non gouvernementales. La mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing a lieu dans le cadre d'un dialogue actif avec ces ONG. Leurs ressources sont maigres et non assurées, leurs collaboratrices et collaborateurs sont souvent bénévoles. Il n'existe **pas de base légale** pour le soutien financier des activités générales de ces ONG. Il n'existe d'aides financières que pour des projets dans des domaines spécifiques, par

exemple l'égalité dans la vie professionnelle, l'intégration ou la formation. Regroupement de vingt organisations de tout le spectre politique et social s'engageant pour la mise en œuvre de la plate-forme de Beijing et pour les droits des femmes en Suisse, la **Coordination post Beijing des ONG suisses** joue un rôle important. Elle rédige régulièrement les rapports alternatifs aux rapports nationaux dans le cadre des mécanismes de suivi des conventions internationales relatives aux droits humains, comme la CEDEF. La Coordination des ONG reçoit un soutien financier de la Confédération pour ses travaux de mise en œuvre.

La prise en compte de la perspective de genre dans les programmes de politique générale (**Gender Mainstreaming**) a été lancée en 1995 lors de la Conférence mondiale pour les femmes à Beijing comme la principale stratégie de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Par la suite, le Gender Mainstreaming a été introduit à différents niveaux (ONU, UE, etc.). Malgré les efforts initiaux au niveau fédéral (création d'un groupe de travail interdépartemental, guide du Gender Mainstreaming dans l'administration fédérale, projets pilotes), cette stratégie ne s'est jamais vraiment imposée dans la politique intérieure de la Suisse. Différents départements et services ont pourtant pris des initiatives et lancé leurs propres projets et programmes visant à promouvoir la connaissance et la sensibilisation à la dimension du genre ainsi que l'égalité des chances entre femmes et hommes. La DDC dispose par exemple d'une politique du genre, basée sur le Gender Mainstreaming (voir chapitre 1.8). Des exemples positifs de mise en œuvre du Gender Mainstreaming existent aux niveaux des communes et des hautes écoles. Les villes de Berne et Zurich, qui ont toutes deux adopté un plan d'action en faveur de l'égalité, sont en particulier à mentionner (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»). Les universités et hautes écoles spécialisées aussi ont adopté des plans d'action pour ancrer l'égalité entre hommes et femmes de façon structurelle¹⁸³.

Le Plan d'action prévoit une analyse de la répartition et de la mobilisation des moyens publics selon le sexe. La budgétisation sensible au genre, ou **Gender Budgeting**, est l'application du Gender Mainstreaming dans la procédure budgétaire. Le Gender Budgeting ne s'est pas imposé au niveau fédéral. Le parlement a refusé différentes interventions parlementaires sur le Gender Budgeting¹⁸⁴. Par contre, des exemples de Gender Budgeting existent aux niveaux cantonal et communal: une analyse de la répartition des dépenses publiques selon les sexes a été faite à Bâle-Ville (2005) et un projet pilote d'analyse des budgets selon les sexes a été réalisé par la ville de Zurich (2004-2005) (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»).

2.9 Droits humains

Chiffres et faits

La Suisse a ancré très tard les droits humains des femmes au niveau de la Constitution et des lois. En 1971, elle a été l'un des derniers pays en Europe à accorder des droits politiques aux femmes. C'est seulement en 1981 que le principe de l'égalité entre femmes et hommes a été inscrit dans la Constitution. Avec la loi sur l'égalité (entrée en vigueur en 1996), elle dispose désormais d'un instrument législatif pour mettre en œuvre l'égalité entre les sexes sur le plan juridique et dans les faits¹⁸⁵.

Depuis quelque temps, la Suisse considère l'engagement pour les droits humains des femmes comme une priorité de sa politique extérieure et elle utilise les possibilités dont elle

¹⁸³ Plans d'actions des dix universités: <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/plans-dactions.html?L=1> (09.01.2014).

¹⁸⁴ P. ex. un projet pilote sur la budgétisation sensible au genre de 2009. Cf. http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 (27.04.2014).

¹⁸⁵ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html (27.04.2014).

dispose pour lutter contre la discrimination envers les femmes et renforcer leurs droits tant aux niveaux multilatéral que bilatéral ainsi que dans la coopération au développement.

Avancement de la mise en œuvre

La Suisse présente régulièrement des rapports aux organes de l'ONU concernés sur l'avancement de la **mise en œuvre de ses obligations en matière de droits de l'homme**¹⁸⁶. En ratifiant en 2008 le **Protocole additionnel à la Convention CEDEF**, la Suisse a renforcé son engagement en faveur des droits humains des femmes: les personnes ou groupes de personnes peuvent s'adresser au Comité CEDEF en cas de violation de leurs droits découlant de la convention lorsque les voies de recours nationales sont épuisées¹⁸⁷.

L'adaptation de la législation suisse aux normes internationales a fait des progrès en particulier sur le **droit du divorce** et le **droit du nom**¹⁸⁸. Grâce au nouveau droit du nom, la Suisse a pu retirer sa réserve quant à l'art. 16, al. 1, let. g de la Convention CEDEF. La protection pénale des femmes et des jeunes filles contre des pratiques contraires aux droits humains a été améliorée avec l'adoption des normes pénales contre la **violence dans le couple**, contre les **mutilations génitales** et contre les **mariages forcés**¹⁸⁹.

En Suisse, il n'existe aucune loi générale de **protection contre la discrimination**. Dans le cadre d'un mandat d'étude que lui a confié la Confédération, le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) examine actuellement la question de savoir si cela entraîne une absence de protection légale face à différentes formes de discrimination. L'étude porte en particulier sur la discrimination en raison de la grossesse et de la maternité, consécutive à la violence domestique ou en raison de l'orientation et de l'identité sexuelles. Elle s'intéresse également au problème de la discrimination multiple¹⁹⁰.

2.10 Médias

Chiffres et faits

Les femmes sont fortement sous-représentées à la fois dans les contributions journalistiques et parmi les journalistes. Depuis 1995, la part des sujets portant sur des femmes a augmenté de 17% dans le monde¹⁹¹. Mais en 2010, seulement 24% des journalistes étaient des femmes, même si la même année 37% des sujets avaient été écrits ou présentés par des femmes. Cette part a augmenté puisqu'elle n'était que de 28% en 1995.

La Suisse se situe légèrement en dessous de ces moyennes mondiales. Seules 22% des personnes dont il est question dans les médias sont des femmes¹⁹². Les différences sont sensibles selon les régions linguistiques (voir graphique 9). Ce sont les médias de langue italienne qui publient ou diffusent la plus forte proportion de sujets sur des femmes (35%). Les médias suisses alémaniques détiennent la part la plus basse (19%).

¹⁸⁶ Fin 2014, la Suisse remettra le 4^{ème} et 5^{ème} rapport périodique au Comité CEDEF. Vous trouverez la liste de tous les rapports officiels de la Suisse dans l'annexe D.

¹⁸⁷ Cf. <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20060079/index.html> (27.04.2014).

¹⁸⁸ Cf.

https://www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/namensrecht.html, (27.04.2014) et

www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/abgeschlossene_projekte0/scheidung_2000.html (27.04.2014).

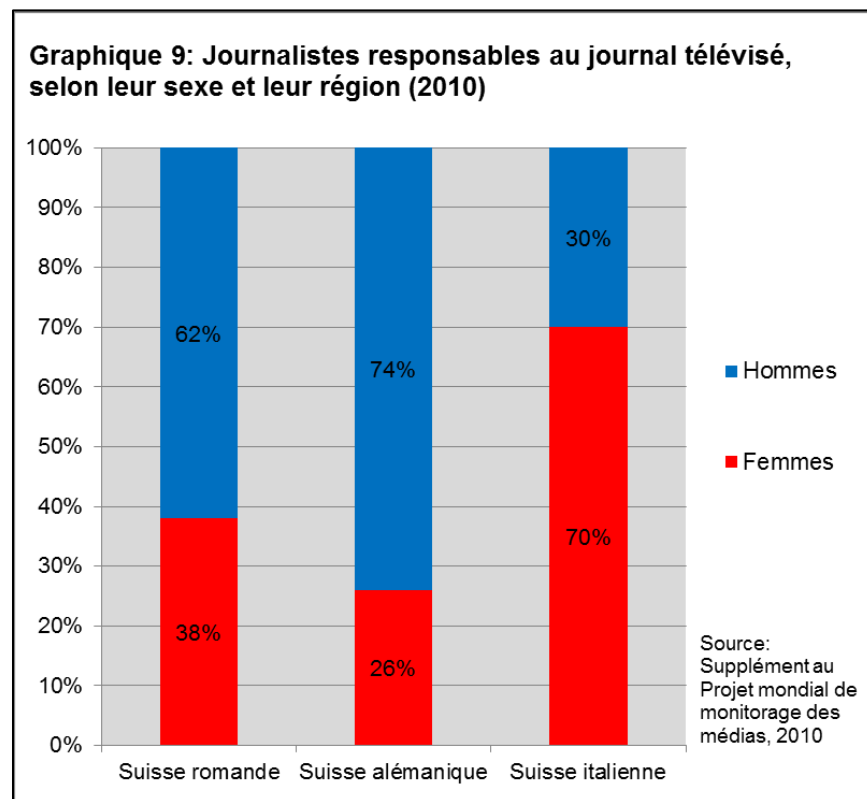
¹⁸⁹ Cf. <http://www.humanrights.ch/fr/Suisse/interieure/Violence/index.html> (27.04.2014).

¹⁹⁰ La publication de l'étude est prévue pour 2015.

¹⁹¹ Cf. Global Media Monitoring Project 2010 : http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2010/highlights/highlights_fr.pdf (27.04.2014)

¹⁹² Carvalho Arruda, Carolina/Durrer, Sylvie: Qui fait les nouvelles en Suisse? Supplément au Projet mondial de monitoring des médias (GMMP), Lausanne 2010.

Avec 34% de femmes parmi les **productrices et producteurs d'actualités** à la radio, à la TV et dans la presse écrite, la Suisse se situe en dessous de la moyenne mondiale. La télévision tessinoise est une exception: le jour du pointage, 70% des nouvelles avaient été préparées ou présentées par des femmes.



Avancement de la mise en œuvre

Médias

La recherche sur les femmes et les médias n'a été encouragée que ponctuellement jusqu'ici. Depuis 1995, le Projet mondial de monitoring des médias (**Global Media Monitoring, GMP**) a lieu tous les 5 ans: il examine dans de nombreux pays la participation des femmes et des hommes aux médias d'information (presse écrite, radio, TV)¹⁹³.

Le **traitement médiatique des sujets concernant les femmes et les hommes** est marqué par quelques particularités liées au sexe. Plus souvent que les hommes, les femmes sont présentées comme des personnes ordinaires ou non qualifiées. Les médias ont tendance à présenter plus souvent les hommes comme des personnes compétentes et, plus souvent que la moyenne dans la vie réelle, comme des politiciens, des diplômés de l'enseignement supérieur et des experts. De telles représentations soutiennent les rôles traditionnels et ne reflètent pas la diversité des rôles sociaux joués actuellement par les femmes et les hommes. De plus, il existe des différences frappantes selon les thèmes traités¹⁹⁴. Les femmes sont majoritaires dans les rubriques culture, loisirs et divertissement, alors qu'elles sont à peine présentes en économie, technique, recherche, etc. Il est rare que les femmes apparaissent comme expertes ou figures d'autorité. Lorsque des nouvelles traitent explicitement de questions de genre, les stéréotypes selon le sexe sont rarement remis en question et souvent renforcés.

¹⁹³ Cf. www.whomakesthenews.org (27.04.2014).

¹⁹⁴ Carvalho/Durrer: Qui fait les nouvelles en Suisse?

Diverses organisations, comme Terre des Femmes ou le secrétariat féminin du Syndicat suisse des mass media (SSM), s'occupent des représentations des genres dans les médias, et s'engagent pour une **représentation non sexiste des femmes**. En outre, des **campagnes** pour diffuser des représentations non sexistes des femmes et des hommes ont été lancées.

Les femmes sont également sous-représentées dans les **fonctions dirigeantes de la branche des médias**. Il n'y a par exemple aucune femme à la direction de la Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR)¹⁹⁵, dont le conseil d'administration compte deux femmes pour sept hommes. La situation est semblable dans d'autres entreprises médiatiques de Suisse, par exemple au sein des groupes Ringier et Tamedia¹⁹⁶.

Publicité

Le Plan d'action prévoit en outre des mesures de lutte contre les **images dégradantes des femmes dans la publicité**. La Commission suisse pour la loyauté s'occupe de ces questions (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»). La branche de la publicité s'est en outre engagée à ne pas diffuser de publicités sexistes. Les organisations de femmes continuent néanmoins à pointer du doigt les représentations stéréotypées ou problématiques, en particulier celles des femmes dans la publicité. Un guide pour un journalisme non sexiste a été publié en 2013 (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»)¹⁹⁷.

Pas encore inscrit dans le Plan d'action, un nouveau défi consiste à empêcher les **nouveaux médias** d'offrir un accès parfois facile à des images misogynes ou pornographiques, surtout consommées par les jeunes.

2.11 Environnement

Chiffres et faits

Contrairement aux autres branches MINT, les sciences de l'environnement comptent une très grande part de femmes. Entre 2000 et 2011, leur proportion dans ces branches n'a cessé d'augmenter à l'Ecole Polytechnique Fédérale de Zurich (EPFZ), où elle a atteint 52% en 2011 (voir graphique 10). Mais du côté du corps enseignant en sciences de l'environnement, les femmes sont pratiquement inexistantes: au département des sciences de l'environnement de l'EPFZ, il y a 23 professeurs ordinaires et une seule professeure. Quatre des neuf membres actuels de la direction de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) sont des femmes. Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses au plus haut niveau que dans les directions des divisions.

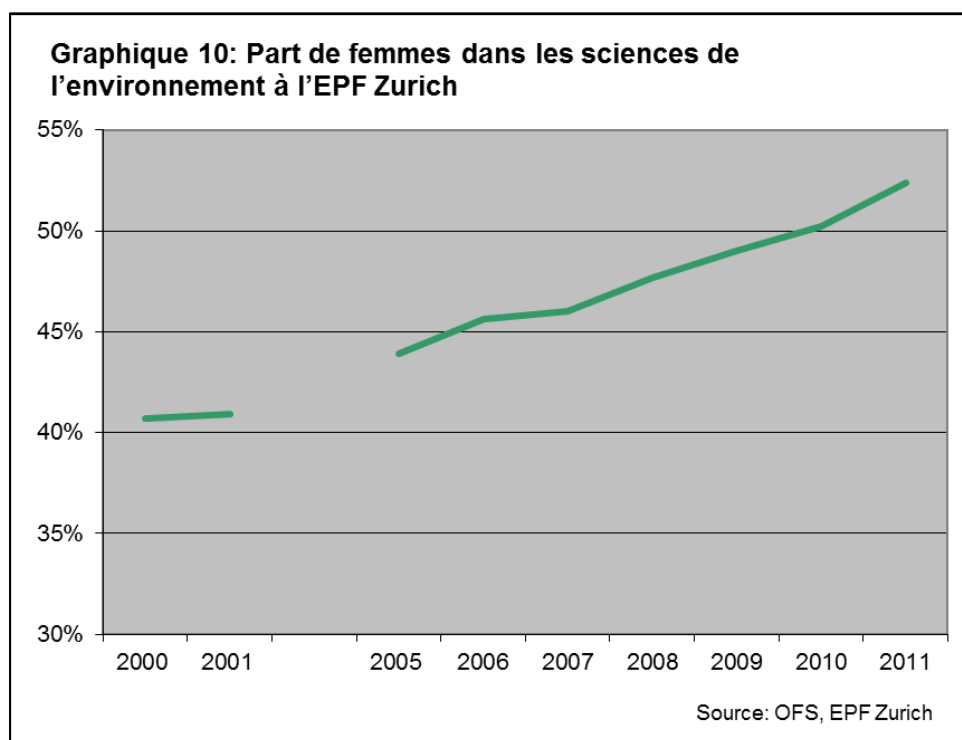
¹⁹⁵ Une femme fera cependant son entrée au Conseil d'administration le 1^{er} août 2014.

¹⁹⁶ Zaslawski Valerie: «Frauen wollen entdeckt werden», in: NZZ online, 18 avril 2013, Zurich.

Cf. www.nzz.ch/aktuell/feuilleton/medien/xxx-1.18066169 (en allemand) (27.04.2014).

¹⁹⁷ Leonarz, Martina et al.: Frauenbilder – Männersprache? Weg mit den Klischees!, Zürich 2013.

Cf. www.gleichstellung.uzh.ch/angebote/sprachleitfaden/Gender-Medien-Leitfaden.pdf (27.04.2014).



Avancement de la mise en œuvre

Concernant le droit de **participation des femmes**, l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) veille, lors de l'attribution de mandats à des partenaires externes, à choisir des entreprises qui emploient une part définie de femmes, également aux postes de direction.

Le forum «Femmes et environnement» prévu par le Plan d'action n'existe pour l'instant que sous la forme d'une association de droit privé: créé en 1989, le **réseau Professionnelles En Environnement** (PEE) s'engage pour l'égalité des chances dans les professions de l'environnement, avec une base de données d'expertes, un pool de l'emploi, des offres de formation continue en méthodologie, la promotion de la relève chez les gymnasiennes et des prises de position (lors de consultations notamment).

Des **données concernant les répercussions de la politique environnementale sur les femmes** ne sont collectées que ponctuellement et **l'approche genre est quasiment absente de la recherche environnementale**. La thématique de l'égalité est visible surtout sous la forme d'efforts de sensibilisation. Le plan directeur de recherche Environnement 2008-2011 souligne la nécessité de renforcer la promotion des femmes dans la recherche en environnement¹⁹⁸. Il n'existe en Suisse pour ainsi dire pas d'analyses concrètes de la dimension du genre de la politique environnementale. Mandatée par la Direction fédérale des forêts, une étude sur les femmes dans le secteur forestier fournit un exemple de recherche environnementale intégrant la perspective de genre: elle fournit les bases à des mesures de promotion de l'égalité des genres dans les formations et les professions de ce secteur¹⁹⁹. L'étude constate notamment que les femmes sont davantage représentées à haut niveau de qualification (ingénieure forestière/ingénieur forestier EPF) qu'à bas niveau (forestière bûcheronne/forestier bûcheron, forestière/forestier), contrairement à la tendance générale. Par contre, elles ne sont quasiment jamais représentées en haut de la hiérarchie.

¹⁹⁸ OFEV: Plan directeur de recherche Environnement 2008-2011, Berne 2007.

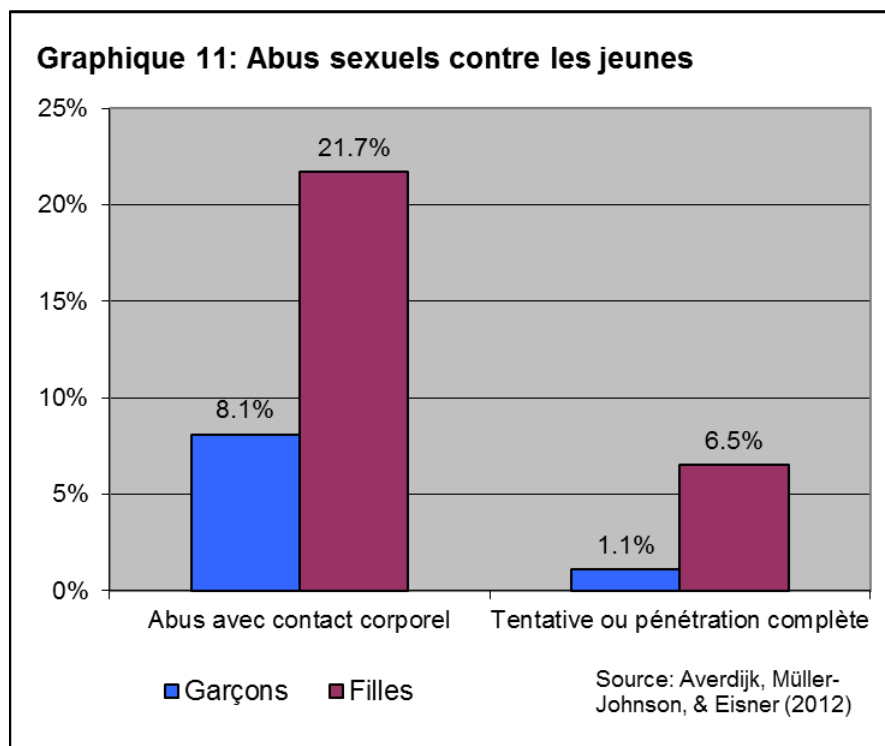
¹⁹⁹ Nadai, Eva/Seith, Corinna: Frauen in der Forstwirtschaft. Hürden, Chancen, Perspektiven, Berne 2001.

2.12 Filles

Chiffres et faits

Dans le domaine de l'éducation, les filles ont bien rattrapé leur retard au cours des dernières décennies. Mais ce **succès dans le domaine de l'éducation** est tempéré par le fait que les filles font des choix d'études et de profession fortement déterminés par leur sexe (voir le chapitre «Education»).

Les **abus sexuels** ne sont pas rares dans la vie des enfants et des jeunes, en particulier chez les filles²⁰⁰. Sondés en 2011, 22% des écolières et 8% des écoliers de neuvième année déclarent avoir été concernés déjà une fois par un acte de violence sexuelle avec contact corporel, et une part considérable d'entre eux rapportent qu'il s'agissait d'abus sexuels répétés (voir graphique 11).



Avancement de la mise en œuvre

Le **Projet national de recherche 52** (2003-2007) «L'enfance, la jeunesse et les relations entre générations dans une société en mutation» a livré de nouvelles données sur les conditions de vie des enfants, des jeunes et des familles en Suisse (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»)²⁰¹. Le **système de rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant** a été amélioré. De plus, la coopération avec les ONG ainsi qu'avec les groupes d'enfants et de jeunes a été intensifiée. Chaque année sont organisées des rencontres d'information entre l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et le Réseau suisse des droits de l'enfant, une association regroupant une cinquantaine d'ONG actives dans ce domaine. Dans le cadre de la

²⁰⁰ Concernant l'ampleur de la violence envers les enfants et les adolescents des deux sexes: Averdijk, Margit/Müller-Johnson, Katrin/Eisner, Manuel: Sexuelle Viktimisierung von Kindern und Jugendlichen in der Schweiz. Schlussbericht für die UBS Optimus Foundation, Zurich 2012. Cf. www.optimusstudy.org (27.04.2014).

²⁰¹ Cf. www.nfp52.ch (27.04.2014).

procédure de rapport au Comité des droits de l'enfant, le Réseau rédige le **rapport des ONG** en complément du rapport de la Suisse²⁰².

Diverses **initiatives** dans le domaine de l'**éducation** tentent de sensibiliser le corps enseignant à un enseignement non sexiste. La dimension du genre est même intégrée dans la formation des enseignantes et des enseignants, mais il est difficile de juger de l'intensité et du caractère systématique de ces efforts dans la pratique. Ces dernières années, un travail de fond a été effectué sous l'appellation «pédagogie sensible au genre»: les différences liées au sexe dans les résultats et les diplômes scolaires obtenus ainsi que dans les comportements sociaux et sportifs ont été étudiées et plusieurs projets visant à éliminer les discriminations ont été développés (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»).

Depuis l'entrée en vigueur en 2013 de la loi révisée sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse (LEEJ), la Confédération met à disposition des aides financières pour **promouvoir la spécificité des filles dans l'animation auprès des jeunes**, une autre visée du Plan d'action. Plusieurs communes proposent une telle offre ciblant les filles et les animateurs de jeunesse sont mis en réseau au sein du groupe de travail «Plate-forme animation filles» de l'Association faîtière suisse pour l'animation enfance et jeunesse en milieu ouvert (AFAJ).

Dans la lutte contre la **violence faite aux filles**, des accents particuliers ont été mis sur la prévention des abus sexuels et sur la sensibilisation des personnes professionnelles au thème de la maltraitance des enfants (voir l'annexe C «Etudes de cas et bonnes pratiques»)²⁰³. Ces dernières années, la problématique de l'**impact de la violence dans la relation de couple des parents sur les enfants et les jeunes** a fait son entrée dans la recherche et dans la pratique. A l'intérieur de la famille, beaucoup d'enfants sont confrontés à la violence, de manière directe ou indirecte. Dans le domaine de la violence sexuelle, des progrès ont été accomplis en particulier dans les **procédures d'interrogatoire des jeunes victimes**. L'ONG Save the Children Suisse a rédigé à l'attention des professionnelles et des professionnels des guides sur la détection précoce de la maltraitance des enfants. La plupart des cantons ont des formations spécifiques pour leurs policières et policiers, qui les informent sur la traite des enfants ainsi que sur les méthodes d'interrogatoire et la prise en charge des enfants victimes (voir aussi le chapitre «Violence»).

Une autre visée du Plan d'action est l'**élimination des croyances et pratiques culturelles nuisibles pour la santé des filles**. Dans ce domaine, la Suisse a intensifié ses efforts ces dernières années. Elle a en particulier adopté des mesures contre les mutilations génitales féminines (MGF) et les mariages forcés. Selon l'UNICEF, 10 700 femmes et filles en Suisse sont concernées ou potentiellement concernées par les **mutilations génitales féminines**²⁰⁴. Depuis 2012, un nouvel article du Code pénal sanctionne les **MGF**²⁰⁵. Dans le cadre de la stratégie fédérale «Migration et santé», des campagnes de sensibilisation et de prévention des MGF ont démarré²⁰⁶.

Par ailleurs, bien des choses sont entreprises contre les **mariages forcés**. Selon l'Office fédéral des migrations (ODM), 1400 cas de mariages forcés ont été enregistrés en l'espace de deux ans (2009/2010)²⁰⁷. La loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les

²⁰² Deuxième, troisième et quatrième rapport du gouvernement suisse sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant, Berne 2012.

²⁰³ Deuxième, troisième et quatrième rapport du gouvernement suisse sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant, Berne 2012.

²⁰⁴ UNICEF Suisse: Enquête 2012. Les mutilations génitales féminines en Suisse. Risques, étendue de la pratique, mesures recommandées, Zurich 2013.

²⁰⁵ Code pénal suisse, art. 124 (2012).

Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index.html (27.04.2014).

²⁰⁶ Cf. www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/index.html?lang=fr (27.04.2014).

²⁰⁷ 384 personnes ont été forcées de se marier, 384 personnes ont été forcées de renoncer à une relation et 659 personnes ont été forcées de rester mariées (c'est donc la forme la plus répandue de mariage forcé). Cf. Rapport du Conseil fédéral du 14

mariages forcés, qui interdit explicitement les mariages forcés en Suisse, est entrée en vigueur en 2013²⁰⁸. En plus de l'interdiction, la prévention est essentielle. Depuis 2008, l'ODM soutient une série de projets pilotes qui sensibilisent les jeunes (potentiellement) concernés et leur entourage au problème du mariage forcé²⁰⁹. Les gens ayant des contacts professionnels avec les personnes concernées sont également approchés. En 2013, suite aux recommandations d'une étude de l'Office fédéral des migrations sur les causes, les formes et l'ampleur du mariage forcé en Suisse, la Confédération a lancé un programme national contre les mariages forcés²¹⁰.

Depuis l'adoption du Plan d'action, plusieurs **lois de protection de l'enfant et spécialement des filles** ont été adoptées ou renforcées. Au niveau fédéral, la lutte contre les délits de pornographie infantile a été intensifiée en particulier²¹¹. Depuis 2002, la simple possession de pornographie infantile est réprimée par le Code pénal²¹². Le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants est entré en vigueur pour la Suisse en 2006²¹³. Depuis 2008, les actes sexuels ou pornographiques commis sur des enfants avant la puberté sont imprescriptibles²¹⁴.

Signée en 2010, la **Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote)**²¹⁵, qui interdit de manière étendue les abus sexuels sur des enfants, la prostitution et la pornographie infantiles ainsi que la participation forcée d'enfants à des projections pornographiques, entrera probablement en vigueur pour la Suisse en 2014, en même temps que les modifications correspondantes du Code pénal et du Code de procédure pénale²¹⁶.

3 Données et statistiques

Données et statistiques sur l'égalité entre femmes et hommes

L'égalité homme-femme est inscrite dans la Constitution suisse depuis 1981: «Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. [...] L'homme et la femme sont égaux en droit». Selon l'article 8 de la Constitution, la loi doit pourvoir à l'égalité dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Cela comprend le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. La loi sur la statistique fédérale stipule que la statistique fédérale sert à «évaluer la mise en œuvre du mandat constitutionnel de l'égalité des sexes». La loi sur l'égalité, qui interdit notamment toute forme de discrimination dans le domaine professionnel, est en vigueur depuis juillet 1996. Au niveau juridique, beaucoup a été fait. Mais l'égalité ne doit pas être ancrée dans la loi seulement, elle doit aussi devenir réalité dans la vie quotidienne. C'est pour cette raison que, depuis 1993, l'Office fédéral de la statistique (OFS) publie des informations statistiques sur l'état et l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes. Les **indicateurs de l'égalité entre les sexes** sont publiés en ligne sur le **portail statistique de**

septembre 2012. Voir aussi: <https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/integration/themen/zwangsheirat.html> (27.04.2014).

²⁰⁸ Cf. www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2013/1035.pdf (27.04.2014).

²⁰⁹ Cf. www.gegen-zwangsheirat.ch/fr/ (27.04.2014).

²¹⁰ Cf. www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/integration/themen/zwangsheirat.html (27.04.2014).

²¹¹ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index.html (27.04.2014).

²¹² Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20022618/200801040000/0.107.2.pdf (27.04.2014).

²¹³ Cf. www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20022618/200801040000/0.107.2.pdf (27.04.2014).

²¹⁴ Cf.

www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/themen/kriminalitaet/ref_gesetzgebung/ref_abgeschlossene_projekte/ref_unverjaehrarkeit.html (27.04.2014).

²¹⁵ Cf. <http://www.ejpd.admin.ch/content/dam/data/kriminalitaet/gesetzgebung/sexuelleausbeutung/uebereinkommen-f.pdf> (27.04.2014).

²¹⁶ Cf. <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2014/2014-03-070.html>, (27.04.2014).

l'OFS (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05.html> > Données, indicateurs) et sont **régulièrement actualisés** (voir l'annexe B sur les informations statistiques). De plus, l'OFS publie également régulièrement des brochures sur l'état et l'évolution de l'égalité en Suisse (la dernière fois en 2013²¹⁷) ainsi que des rapports sur des thèmes spécifiques comme l'engagement des pères dans le ménage et la famille, l'inégalité salariale, les femmes et le chômage, les femmes et les hommes dans les hautes écoles suisses, pour ne citer que les plus récents.

Depuis ses débuts il y a une bonne vingtaine d'années, la **statistique sur l'égalité entre femmes et hommes** a été **continuellement renforcée** et développée, et même élargie par de nouveaux thèmes: des études approfondies sur la discrimination salariale en complément des données concernant l'inégalité salariale, ainsi que de nouveaux thèmes de l'actualité politique – comme la conciliation entre vie familiale et professionnelle, le travail non rémunéré, en particulier le travail de care, et la violence domestique – ont été rajoutés ces dix dernières années et complètent l'image de l'égalité des sexes en Suisse. Le domaine de la santé aussi a connu une nette amélioration: des données issues de nombreuses enquêtes documentent l'état de santé, les comportements en matière de santé et la mortalité des deux sexes et livrent des indications sexospécifiques sur l'accès aux services de santé.

Indicateurs de la législature

Sept des **indicateurs de la législature publiés** depuis 2012 par l'OFS sont consacrés à l'égalité entre femmes et hommes (voir l'annexe B sur les informations statistiques). Ils font partie d'un système de monitoring développé par l'OFS sur mandat de la Chancellerie fédérale (ChF) pour répondre aux exigences de la loi sur le parlement. Celle-ci demande que la réalisation des objectifs du Conseil fédéral pour la législature soit régulièrement examinée au moyen d'indicateurs. Les indicateurs de la législature servent ainsi à observer les objectifs fixés par le Conseil fédéral et le parlement dans le programme de législature 2011 à 2015. Les objectifs sont résumés dans sept lignes directrices, dont une concerne l'égalité: «La Suisse veille à garantir l'égalité de droit et de fait entre hommes et femmes, en particulier dans les domaines de la famille, du travail et de l'âge de la retraite»²¹⁸.

Données et statistiques sur les personnes avec handicap et issues de la migration

Dans le contexte de l'égalité entre femmes et hommes, il est intéressant de mentionner deux autres évolutions de la statistique publique. Premièrement, l'élaboration d'indicateurs sur l'égalité des personnes avec handicap est pertinente. L'objectif des indicateurs disponibles depuis 2008 est de donner des renseignements sur l'état actuel ainsi que sur l'évolution de l'égalité dans la société. La situation des personnes avec handicap est comparée à celle des personnes sans handicap. Deuxièmement, la mise sur pied sur mandat du Conseil fédéral d'un système d'indicateurs sur l'intégration des personnes issues de la migration joue un rôle important. Publiés en 2012, les premiers indicateurs visent à évaluer l'égalité des chances dans la société suisse entre ressortissants suisses et étrangers. Régulièrement actualisés et à disposition sur le portail statistique de l'OFS, les deux ensembles d'indicateurs livrent des données ventilées par sexe²¹⁹.

Données et statistiques dans le contexte international

²¹⁷ Vers l'égalité entre femmes et hommes, OFS 2013:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213> (27.04.2014).

²¹⁸ Cf. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10.html> (27.04.2014).

²¹⁹ Egalité des personnes avec handicap: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/06.html> (27.04.2014).

Indicateur de l'intégration <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.html> (27.04.2014).

L'OFS est également actif au **niveau international**, en procurant des données à diverses banques de données d'organisations internationales, par exemple la Commission économique pour l'Europe de l'ONU (Gender Statistics Database) et Eurostat. Sur la base de ces banques de données, des comparaisons internationales peuvent être élaborées et la Suisse peut être positionnée par rapport à d'autres pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'OFS n'a pas encore commencé à établir l'ensemble minimal d'indicateurs demandé par l'ONU²²⁰. Il calculera et mettra à disposition progressivement dès 2015 ces indicateurs, dans le cadre de l'élargissement prévu de l'ensemble national d'indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes. En revanche, il est actuellement impossible de calculer les indicateurs de la violence contre les femmes adoptés par l'ONU²²¹. Ils reposent sur des données qui doivent être saisies au moyen d'un sondage consacré à la victimisation ou comportant des modules sur ce thème. L'OFS ne prévoit pas d'effectuer un relevé pour mesurer la violence contre les femmes. Mais l'état des données sur ce sujet s'est nettement amélioré: la violence domestique est enregistrée par la Statistique policière de la criminalité, qui est harmonisée depuis 2009 ; il s'agit toutefois uniquement des cas enregistrés par la police, les délits non dénoncés n'y figurent pas. La statistique de l'aide aux victimes fournit des indications supplémentaires sur les victimes de violence s'adressant à des services d'aide aux victimes.

Potentiel de développement des données et des statistiques

L'état actuel des données et des informations statistiques concernant l'égalité entre femmes et hommes en Suisse est remarquable. Bien sûr, il y a encore un **potentiel de développement**. La durée et l'ampleur de ce développement dépendent des ressources disponibles. Il s'agit donc de combler progressivement les lacunes actuelles dans les données, selon les possibilités. Par exemple, il n'existe pas en Suisse de données d'ensemble sur l'accueil extra-familial pour enfants. Une statistique nationale de l'accueil pour enfants est en cours d'élaboration à l'OFS. Il y a aussi des lacunes en ce qui concerne les femmes et la pauvreté, les femmes dans les organes de direction et d'administration, les femmes et l'environnement, les femmes dans la branche des médias ainsi que la représentation de la femme dans les médias. Des données sur des catégories spécifiques de femmes (p. ex. les femmes âgées, les femmes en milieu rural, les paysannes) sont partiellement disponibles, mais elles ne sont pas regroupées sur une même page du portail statistique et sont rarement analysées et interprétées dans une optique catégorielle.

²²⁰ Cf. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.3/2013/10&referer=/english/&Lang=F (chapitre III et annexe II) (27.04.2014)

²²¹ Cf. <http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/vaw/docs/finalreport.pdf> (chapitre III) (27.04.2014).

4 Développement futur

4.1 Priorités de la Suisse

Au cours des trois à cinq prochaines années, la politique de l'égalité sera focalisée sur les quatre priorités suivantes, dont certaines sont définies dans le programme de la législature 2011 à 2015 :

Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité (1996), l'égalité dans la vie professionnelle est au centre des préoccupations, et il en restera ainsi ces prochaines années²²². Le Conseil fédéral entend promouvoir l'égalité en prenant des mesures pour lutter contre la **discrimination salariale** et **accroître la part de femmes dans les branches MINT**. De plus, la promotion de la conciliation entre vie familiale, activité professionnelle ou formation et entre activité professionnelle et prise en charge de proches²²³ restera un objectif prioritaire.

Etant donné que le **travail de care non rémunéré** est essentiellement assuré par des femmes, il s'agit avant tout d'éliminer les préjudices qu'elles subissent en matière de **protection sociale** et sur le marché du travail²²⁴ et de davantage tenir compte des femmes qui occupent des emplois précaires. Il faut donc prendre des mesures destinées à améliorer les **conditions de travail des métiers typiquement féminins**. Il faut aussi davantage prendre en compte la **diversité des parcours de vie**, en particulier au regard des assurances sociales²²⁵.

Davantage de femmes aux postes de pouvoir et de décision

Dans le cadre de sa stratégie du personnel 2011 à 2015, le Conseil fédéral a décidé **d'augmenter la part de femmes** cadres dans l'administration fédérale²²⁶ et fixé un quota-cible minimal de 30 % à atteindre jusqu'en 2020²²⁷ pour les deux sexes dans les organes supérieurs des entreprises détenues par ou liées à la Confédération. Il salue par ailleurs la hausse des quotas féminins dans les conseils d'administration et les directions d'entreprises cotées en bourse et soumettra cette année encore des propositions de solutions allant dans ce sens²²⁸. Ces derniers temps, les quotas féminins font à nouveau l'objet de discussions. La Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) se prononce explicitement en faveur de l'introduction législative de **quotas féminins** dans l'économie.

Lutte contre la violence domestique

Le programme de la législature 2011 à 2015 exige la poursuite de la mobilisation en faveur de **la prévention de la violence domestique et de la lutte** contre celle-ci²²⁹. Il faut en outre améliorer la **mise en réseau** entre les différents services responsables de la Confédération, des cantons et des communes.

²²² Pour des informations de fond sur ces priorités, voir chapitres 1 et 2 du présent rapport.

²²³ Programme de la législature 2011 à 2015, ligne directrice 4, objectif 17. Cf.

<http://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=fr> (15.04.2014).

²²⁴ Cf. www.ebg.admin.ch/themen/00008/00465/index.html?lang=de und www.gleichstellung.bs.ch/handlungsfelder/care-arbeit/yes-we-care.html (15.04.2014).

²²⁵ Le modèle des trois phases (formation, activité professionnelle à plein-temps, retraite) prédomine chez une grande partie des hommes. Chez les autres, le travail à temps partiel joue un rôle important et les phases de formation surviennent aussi plus tard dans la vie. Chez les femmes, plusieurs modèles avec diverses manifestations de la double orientation "métier et famille" co-existent. Cf. Levy, René: Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Überlegungen zum politischen Umfeld und zum strukturellen Doing Gender, 2011.

²²⁶ Cf. <http://www.epa.admin.ch/themen/personalpolitik/00262/index.html?lang=fr> (15.04.2014).

²²⁷ Cf. <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50856> (15.04.2014).

²²⁸ Cf. http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20134285 (15.04.2014).

²²⁹ Cf. <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=fr> (15.04.2014).

Lutte contre la traite d'êtres humains et mesures de protection pour les travailleuses du sexe

La lutte contre la traite d'êtres humains reste une priorité en Suisse. Avec le plan d'action national contre la traite des êtres humains 2012-2014²³⁰, la Suisse mise sur la prévention, la poursuite pénale, la protection des victimes et la collaboration pour combattre toute forme d'exploitation. Le statut d'artiste de cabaret en vigueur depuis 1995, qui s'avère insuffisant pour lutter contre l'exploitation des danseuses et offre trop peu de protection, est en cours d'examen. La situation dans le domaine de la prostitution doit aussi être réexaminée. En mars 2014, un groupe d'experts a adopté à l'attention du Conseil fédéral un rapport contenant des recommandations sur des mesures susceptibles d'améliorer la protection des femmes concernées²³¹.

4.2 La Suisse et le programme de développement durable pour l'après-2015

Lors de l'élaboration de nouveaux objectifs de développement durable à la suite des OMD, la Suisse s'est activement engagée en faveur de l'égalité des sexes. Dès juin 2013, le Conseil fédéral a défini l'égalité des sexes comme une priorité devant se traduire par un objectif autonome et transversal²³². Cette position a été réaffirmée lors des séances mensuelles du groupe de travail constitué en vue de déterminer les objectifs cadres pour un développement durable²³³.

L'égalité entre les sexes représente pour la Suisse l'une des 14 préoccupations centrales qui doivent être traitées dans un nouveau cadre de référence pour un développement durable après-2015²³⁴. Les trois sous-objectifs suivants sont proposés²³⁵ :

- Assurer l'égalité des chances économiques
- Libérer les femmes et les filles de la violence
- Garantir la participation et la collaboration des femmes aux prises de décision

Dans le cadre des négociations post-2015, la Suisse s'engage en outre pour l'intégration d'objectifs sexospécifiques dans d'autres objectifs.²³⁶

La Suisse s'investit aussi aux niveaux multilatéral, régional, (par ex. les groupes régionaux occidentaux GEOA, OCDE) et bilatéral ainsi que dans les échanges avec des organisations de la société civile pour que l'égalité des sexes soit définie comme objectif autonome et comme dimension transversale.

²³⁰ Cf. www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/fr/home/dokumentation/nap.html (15.04.2014).

²³¹ Cf. www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/migration/berichte/ber-schutz-erotikgewerbe-d.pdf, (28.04.2014). La traduction en français sera bientôt disponible.

²³² Cf. http://www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0023.File.tmp/Position_Suisse_Post-2015_CF_juin_2013.pdf (15.04.2014).

²³³ Cf. <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/6250germany.pdf> (15.04.2014).

²³⁴ Les autres préoccupations centrales sont: la sécurité alimentaire et la nutrition, l'eau, l'énergie durable, l'éducation, la santé, la croissance durable et le travail décent, la consommation et la production durables, la gouvernance, la paix et la sécurité, la réduction des risques de catastrophes, la migration, la biodiversité ainsi que les villes durables/infrastructure. Cf. <http://www.post2015.ch/post2015/fr/home/topics.html> (15.04.2014).

²³⁵ Pour des explications concernant ces sous-objectifs, cf.

www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0045.File.tmp/Swiss_Position_Gender_Equity_Post-2015.pdf (15.04.2014). Ces trois sous-objectifs sont complétés par la santé sexuelle et reproductive, les droits et l'accès égal des femmes à la justice dans la position officielle de la Suisse, partagée avec l'Allemagne et la France, pour le groupe de travail ouvert pour l'élaboration des objectifs cadres pour un développement durable.

²³⁶ Pour l'élaboration des aspects de genre sur toutes les préoccupations centrales, cf.

www.post2015.ch/etc/medialib/downloads/post.Par.0045.File.tmp/Swiss_Position_Gender_Equity_Post-2015.pdf (15.04.2014).

Annexes

A Procédure pour l'élaboration de l'examen national

Partant du mandat de la Commission économique pour l'Europe de l'ONU de décembre 2013, le Département fédéral de l'intérieur (DFI, Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes BFEG) en collaboration avec le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE, centre de compétences Egalité des chances) a donné au Centre interdisciplinaire d'Etudes genre de l'Université de Berne (IZFG) le mandat d'élaborer cet examen national.

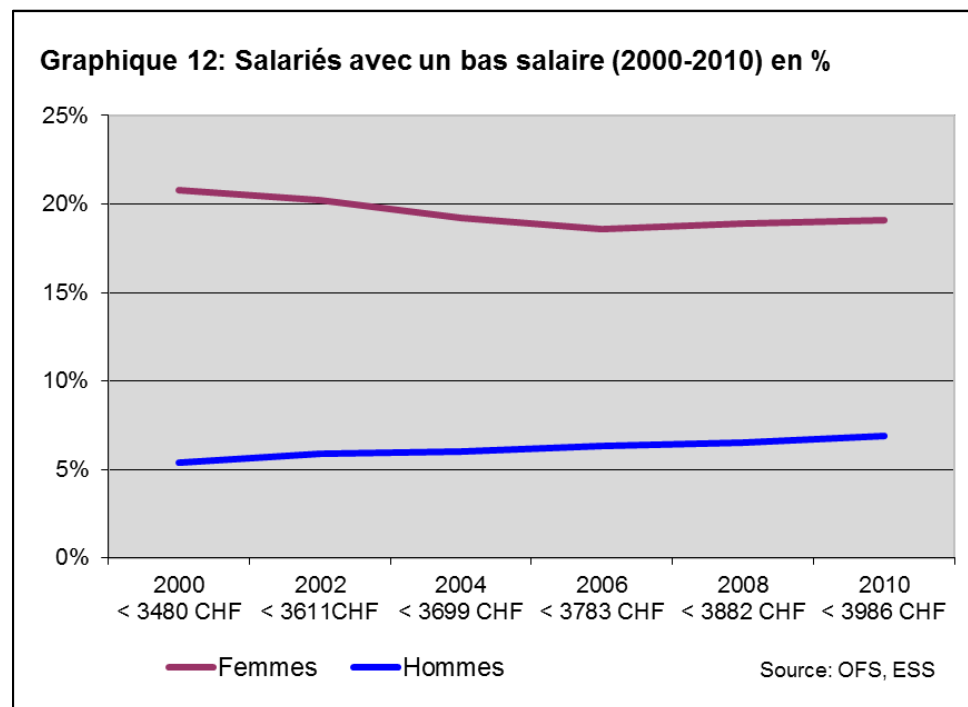
En collaboration avec le DFI et le DFAE, l'IZFG a choisi la procédure suivante pour réaliser cet examen dans les délais impartis et dans la limite des ressources disponibles en impliquant un maximum de personnes clés de l'administration fédérale:

- **Préconsultation (chapitres 1 et 4):** l'IZFG a sélectionné une partie des contenus du chapitre 1 (succès, défis, revers et échecs) et du chapitre 4 (priorités), pour mener une préconsultation à la mi-février 2014 auprès de collaboratrices et collaborateurs du BFEG et du DFAE ainsi que de représentantes et représentants de deux services cantonaux pour l'égalité entre femmes et hommes, l'un en Suisse alémanique et l'autre en Suisse romande. Les premiers contenus des chapitres 1 et 4 ont été définis dans ce cadre puis élaborés en vue d'une première version du rapport.
- **Recherches complémentaires et échange avec des personnes clés de l'administration fédérale (chapitre 1):** pour les autres contenus du chapitre 1, l'IZFG a mené des recherches complémentaires étendues et a élaboré les contenus (p. ex. le cadre budgétaire) dans le cadre d'un échange étroit avec l'administration fédérale (p. ex. la DDC).
- **Consultation (chapitres 1 et 4):** une première ébauche des chapitres 1 et 4 reprenant les contenus mentionnés ci-dessus sous une forme rédigée a été mise en consultation fin mars auprès de collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale actifs dans les domaines thématiques pertinents pour qu'ils prennent position. Les personnes invitées à la consultation couvraient les domaines suivants: politique extérieure, coopération au développement, formation, statistique, économie, assurances sociales, justice, gestion des ressources humaines, administration, culture, communication, santé, intégration de personnes immigrées, violence, et traite d'êtres humains. Les réactions ont donné lieu à une consolidation des chapitres 1 et 4.
- **Rapport sur la mise en œuvre du Plan d'action national pour l'égalité entre femmes et hommes de la Suisse (chapitre 2 et annexes):** pour élaborer le chapitre 2 et les annexes, l'IZFG a pu s'appuyer en grande partie sur l'ébauche du rapport mentionné²³⁷.
- **Chapitre sur les données et statistiques (chapitre 3):** c'est l'Office fédéral de la statistique qui l'a livré.

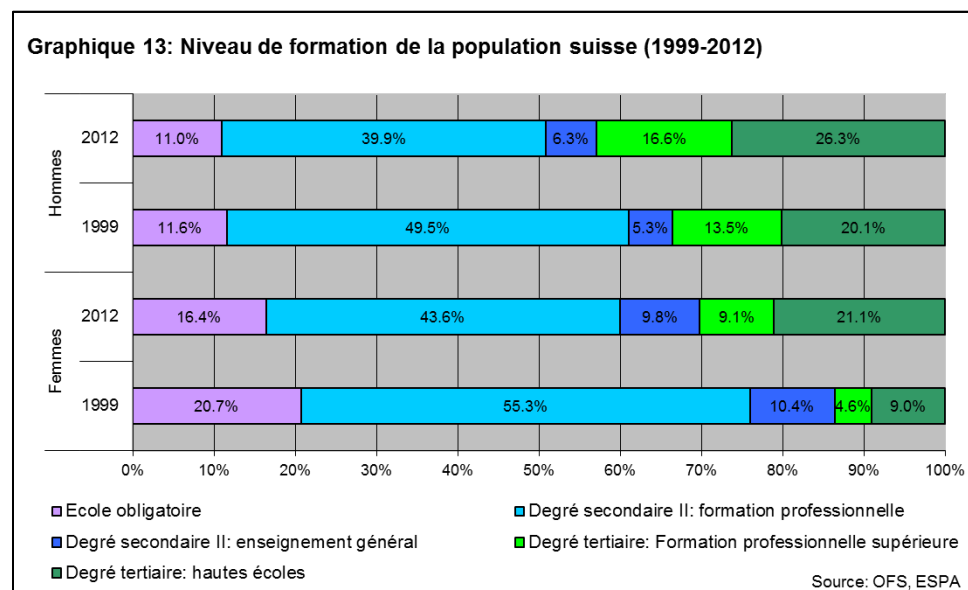
²³⁷ Cf. Note de bas de page 99.

B Informations statistiques

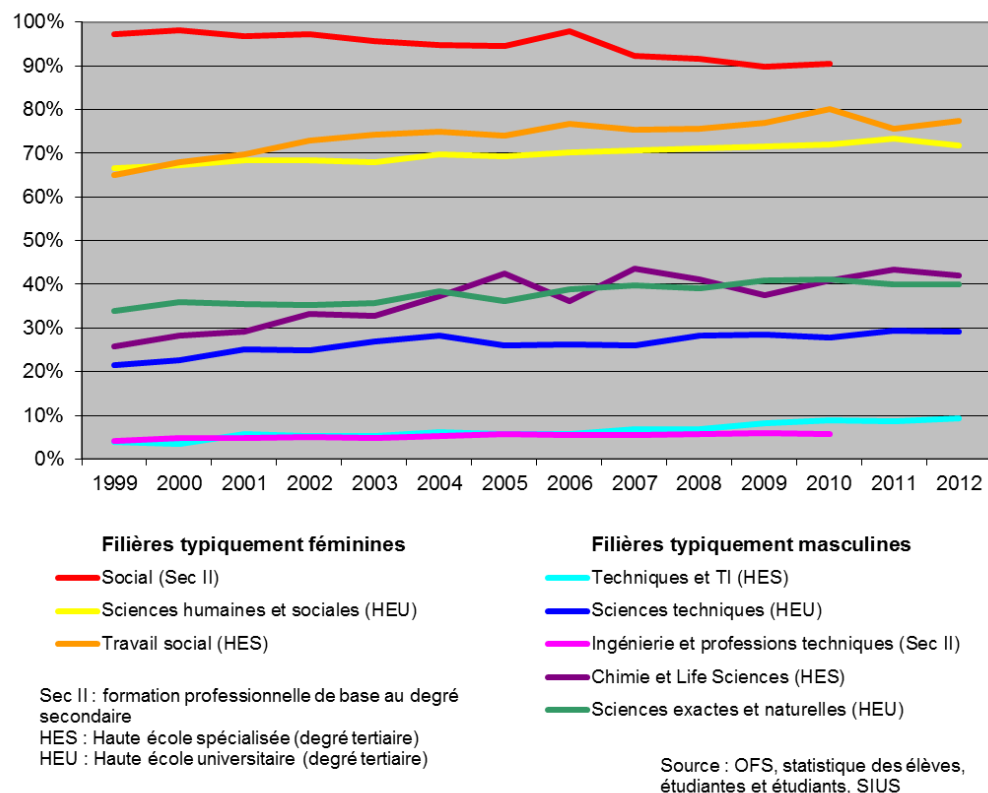
1 Pauvreté



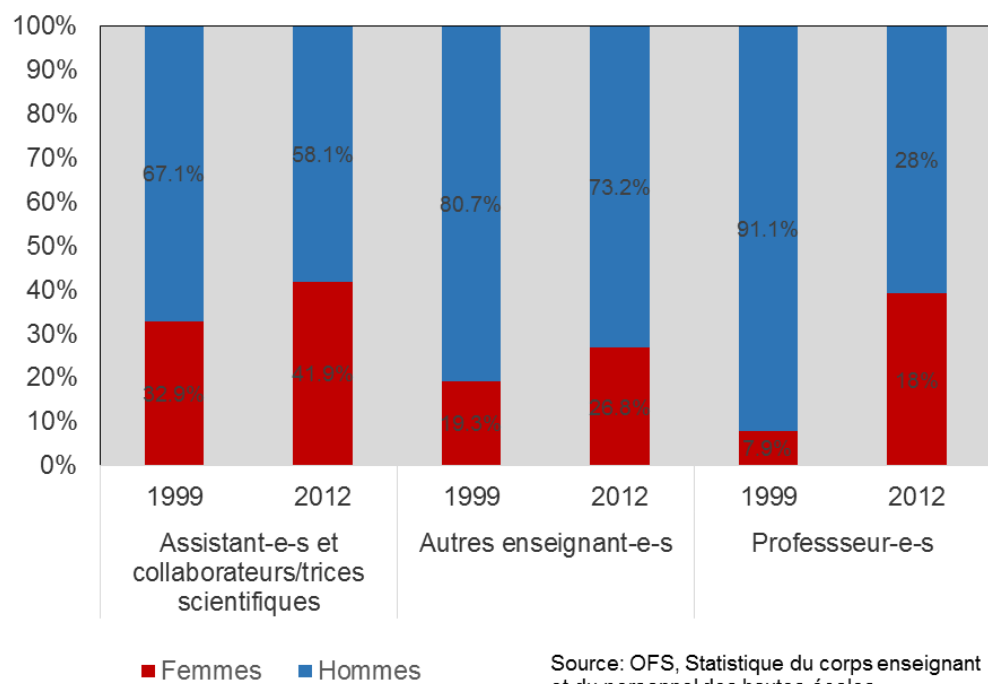
2 Education

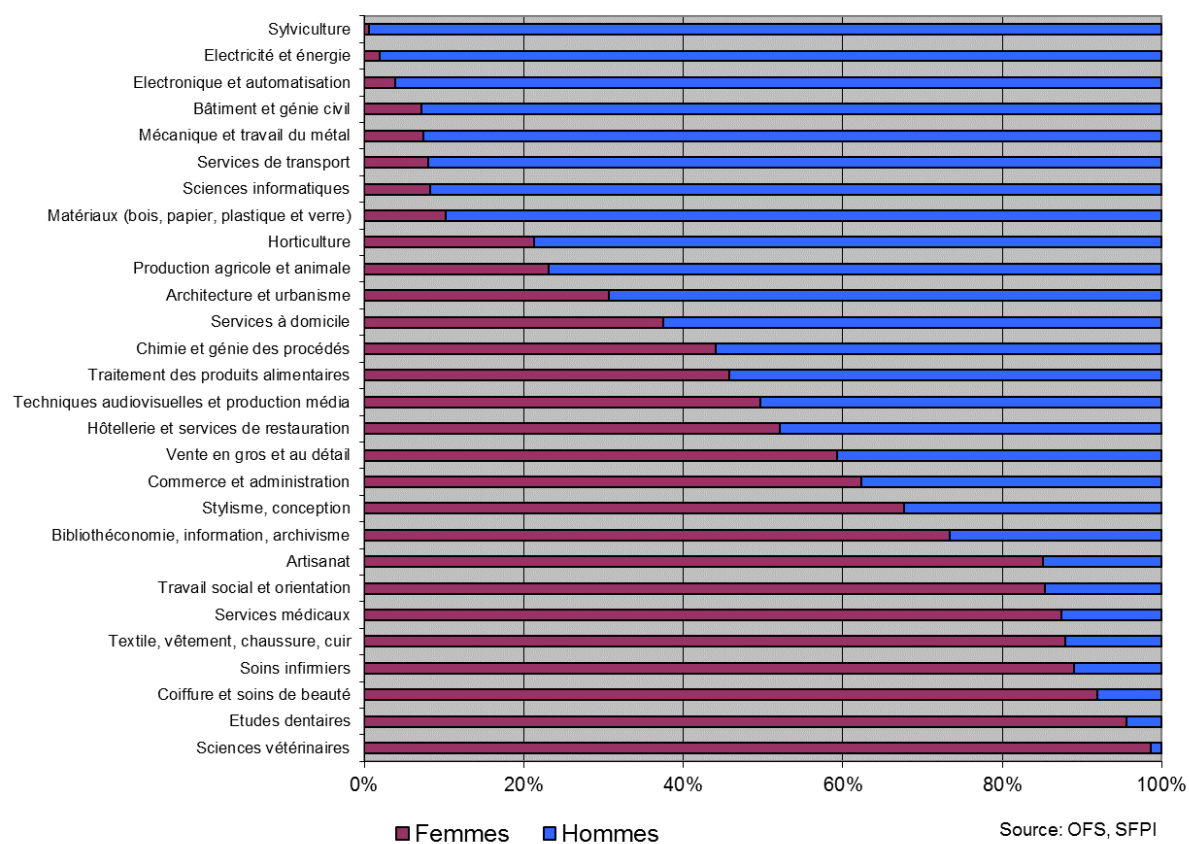


Graphique 14: part de femmes dans quelques domaines de formation et d'études (1999-2012)

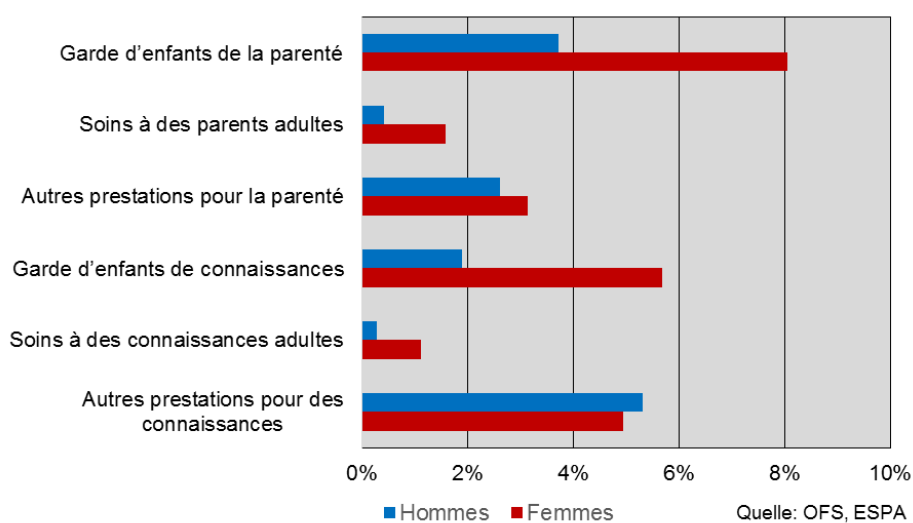


Graphique 15: Effectifs dans les hautes écoles universitaires par sexe (1999 et 2012)

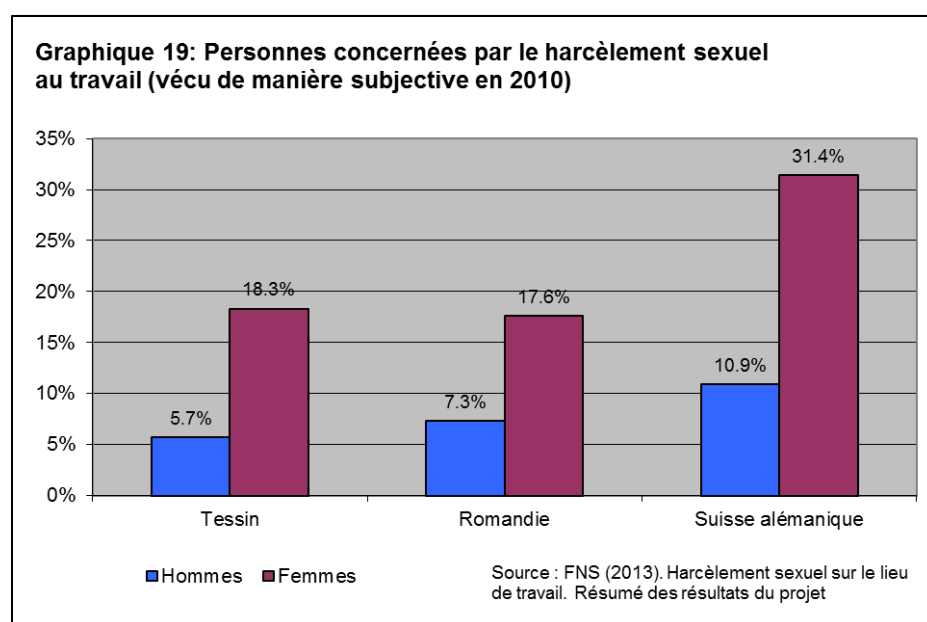
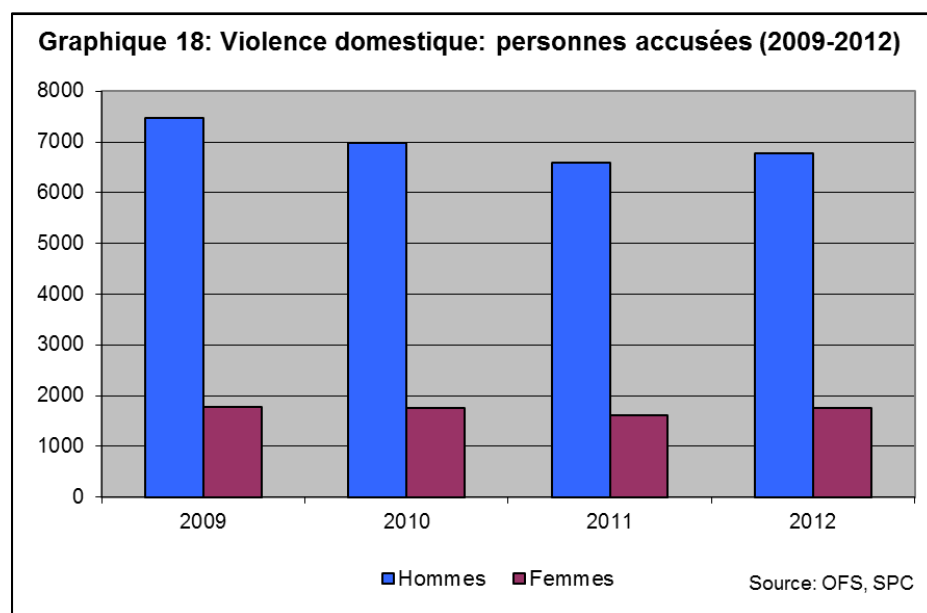


Graphique 16: Nouveaux contrats d'apprentissage conclus par domaine de formation et sexe, en 2012

3 Santé

Graphique 17: Participation au travail bénévole informel en % de la population résidente (2010)

4 Violence

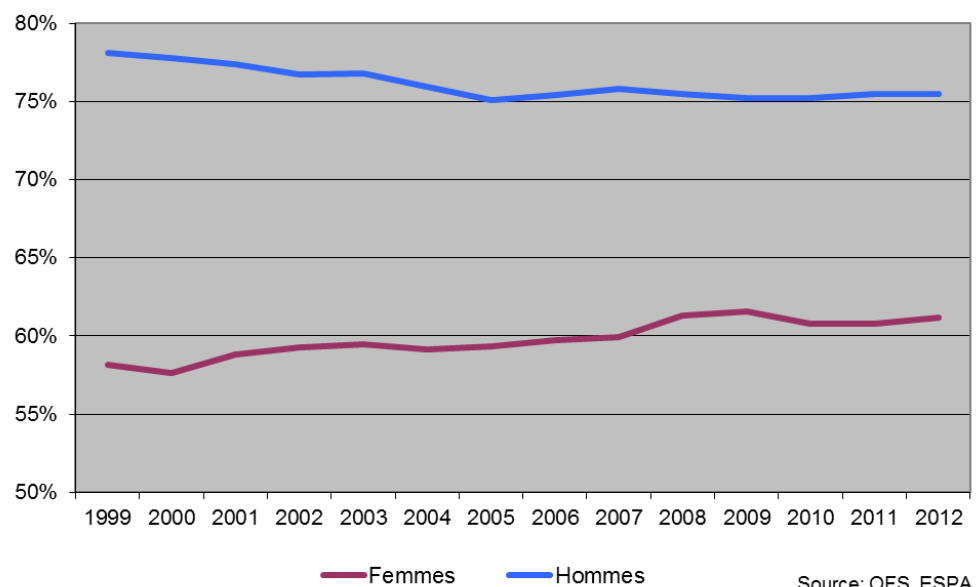


5 Conflits armés

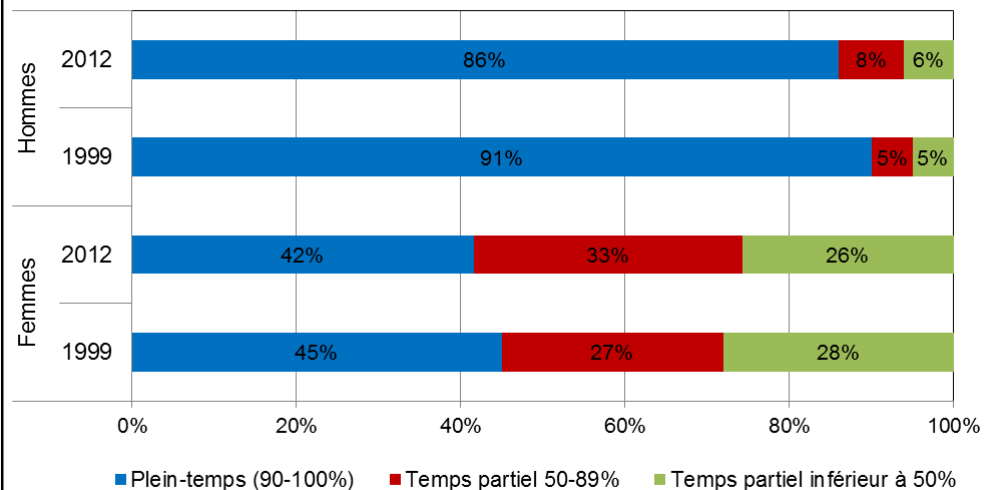
Pas d'autres informations statistiques disponibles.

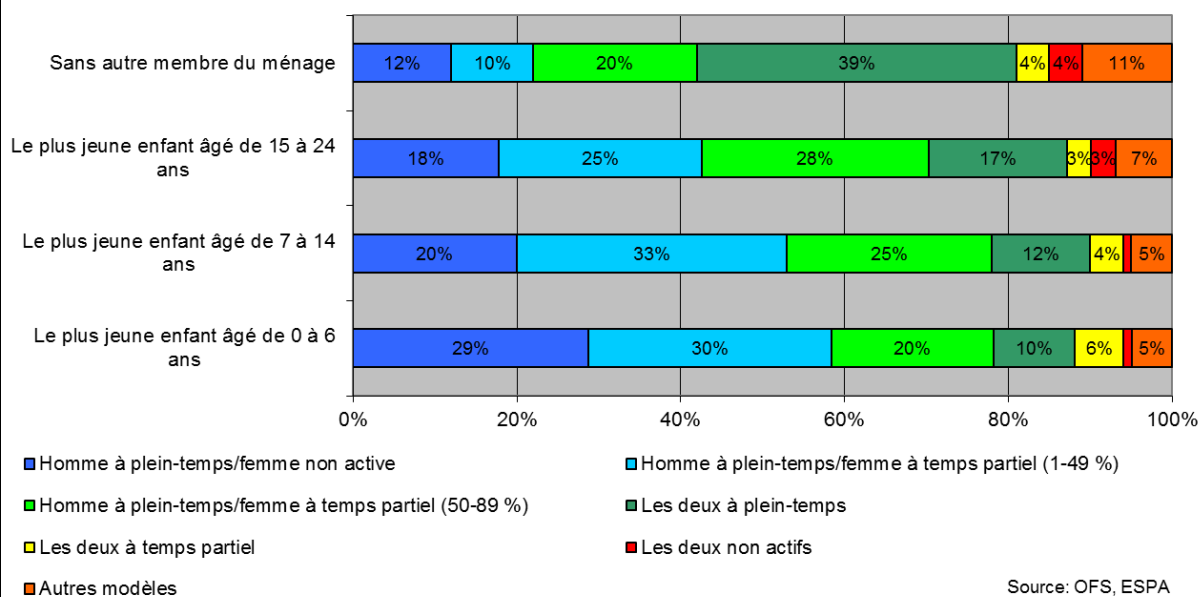
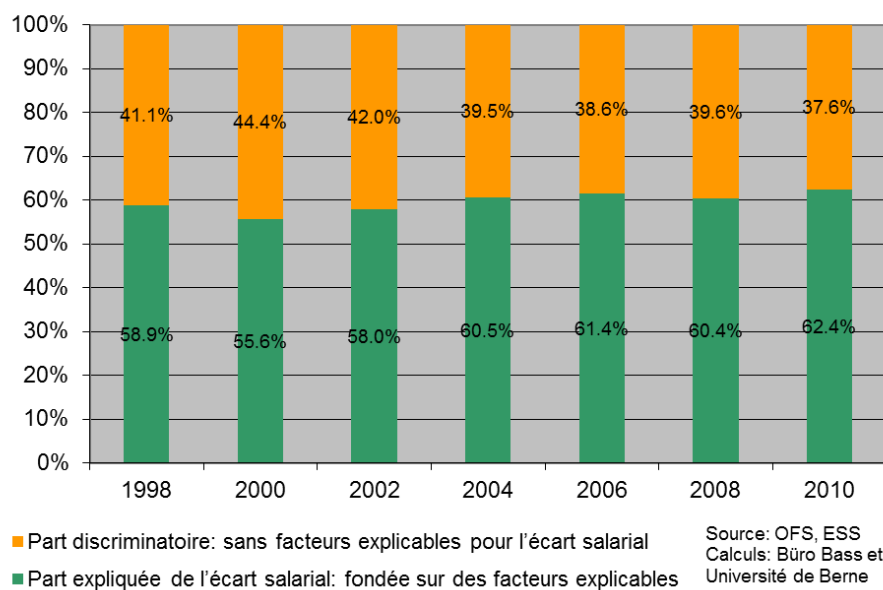
6 Economie

Graphique 20: Taux d'activité des adultes (1999-2012)



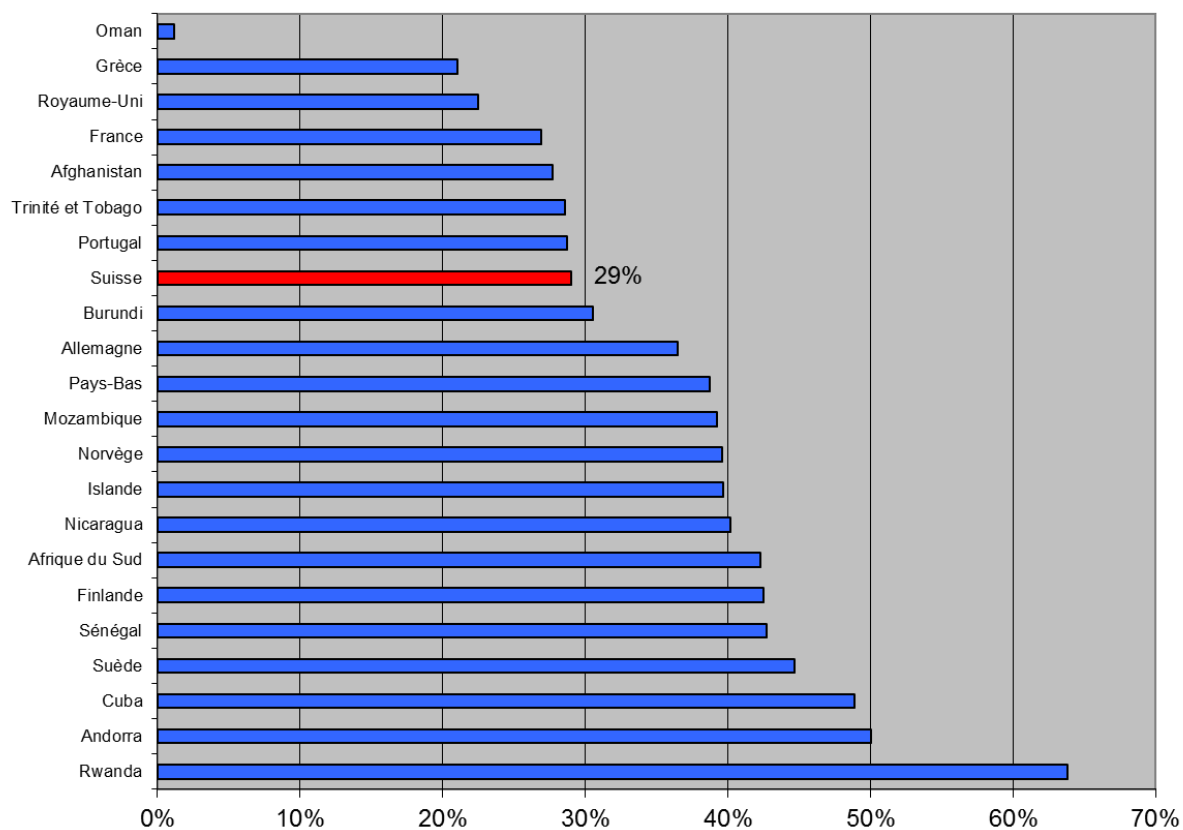
Graphique 21: Degré d'occupation des salariés (1999-2012)



Graphique 22: Modèle de travail des couples avec ou sans enfants (2012)**Graphique 23: Part expliquée et inexpliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes dans le secteur privé (1998-2010)**

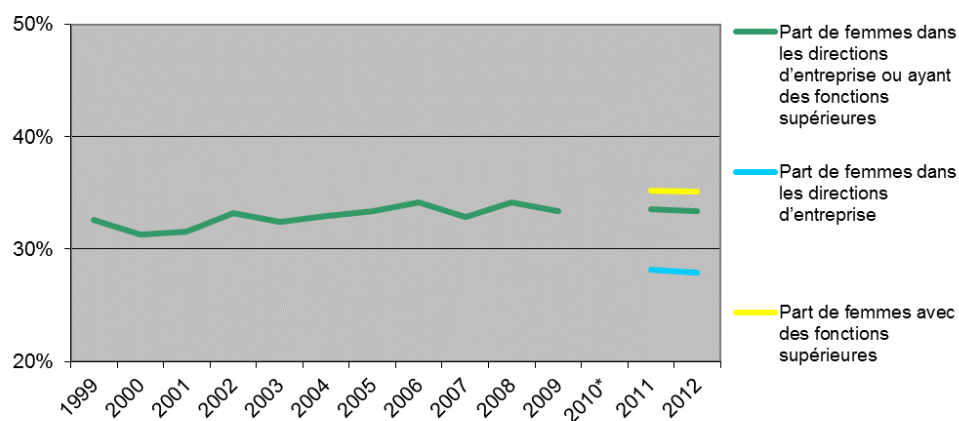
7 Positions de pouvoir et de décision

Graphique 24: Comparaison internationale de la part de femmes au parlement (2013)



Source: Union Interparlementaire (novembre 2013)

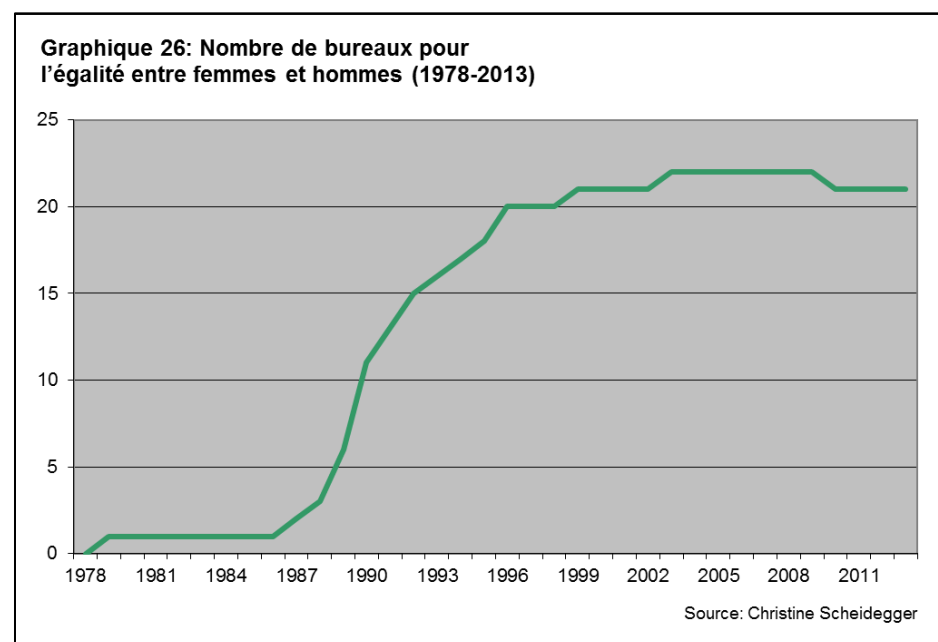
Graphique 25: Part de femmes aux postes dirigeants (1999-2012)



* Interruption en 2012 : pas de données suite à la nouvelle formulation de la question sur la position professionnelle.

Source : OFS, ESPA

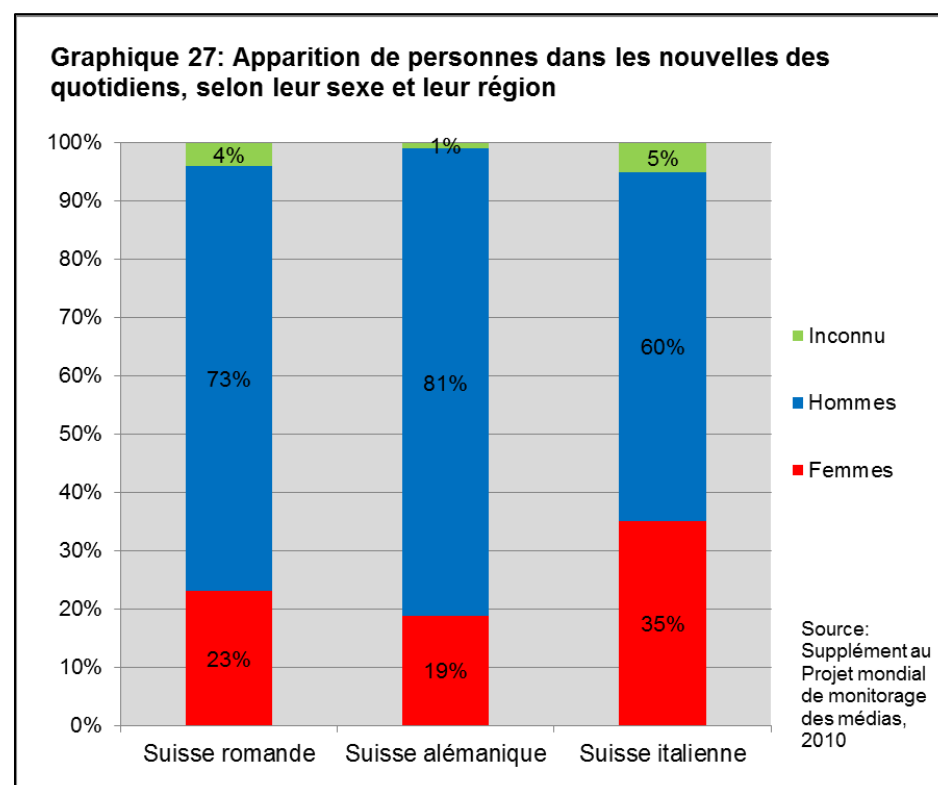
8 Mécanismes institutionnels/Structures et finances



9 Droits humains

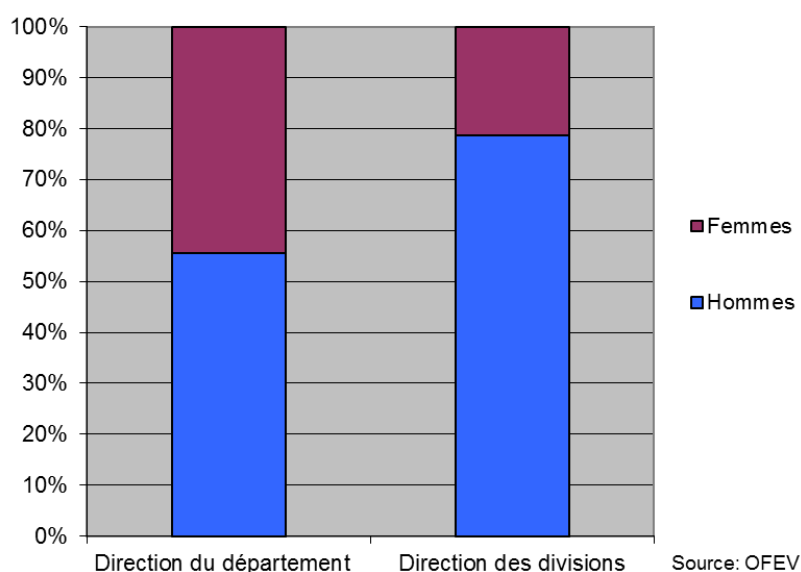
Pas d'autres informations statistiques disponibles.

10 Médias



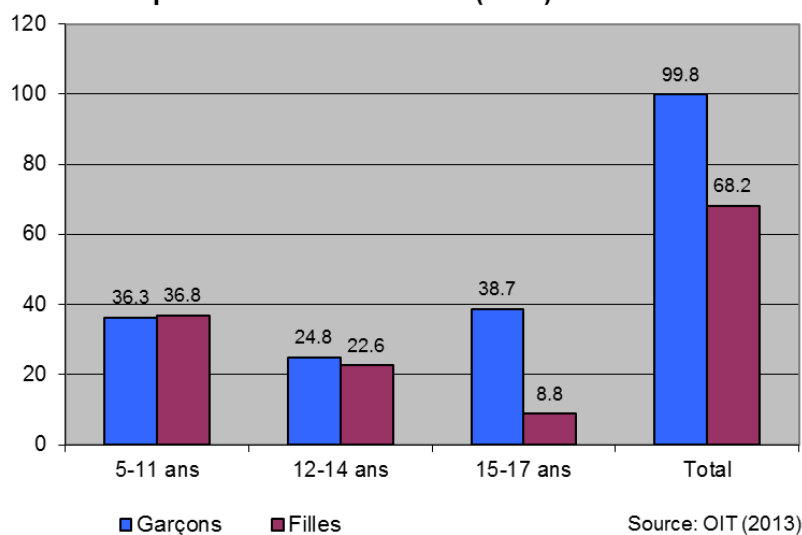
11 Environnement

Graphique 28: Part de femmes et d'hommes au niveau de direction de l'Office fédéral de l'environnement (Etat déc. 2013)



12 Filles

Graphique 29: Nombre d'enfants (en mio.) dans le monde concernés par le travail des enfants (2012)



13 Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes de l'Office fédéral de la statistique

Formation

- Niveau de formation
- Formations achevées
- Choix professionnels et des études
- Corps enseignant

Activité professionnelle

- Taux d'activité professionnelle
- Personnes au chômage au sens du BIT
- Personnes sans activité professionnelle
- Travail à temps partiel
- Sous-emploi
- Situation dans la profession

Conciliation emploi et famille

- Participation des mères et des pères au marché de l'emploi
- Responsabilité du travail domestique
- Modèles d'activité professionnelle des couples
- Charge totale de l'activité professionnelle et du travail domestique et familial
- Contribution au revenu du ménage
- Accueil extra-familial des enfants
- Nombre de crèches et garderies

Travail non rémunéré

- Travail bénévole informel
- Travail bénévole organisé
- Travail domestique et familial: nombre d'heures selon les activités, la situation familiale, la situation professionnelle des mères
- Compte satellite: volume en temps, évaluation monétaire, production des ménages

Salaires

- Secteur privé
- Quelques branches économiques
- Qualifications requises pour le poste, formation et position professionnelle
- Secteur public
- Bas salaires

Politique – Les femmes et les élections

- Confédération
- Cantons
- Communes

Violence

- Violence domestique

Comparaisons internationales

- Proportion de femmes parmi les étudiants au niveau tertiaire
- Taux d'actifs occupés des femmes
- Ecart de rémunération entre hommes et femmes dans l'industrie, la construction et les services
- Représentation des femmes au sein des parlements nationaux

14 Indicateurs de la législature

Objectif égalité des chances: l'égalité des chances s'améliore

- Ecart salarial entre hommes et femmes
- Proportion de femmes dans les domaines MINT
- Montant de la rente AVS moyenne, par sexe
- Violence domestique
- Charge totale de l'activité professionnelle et du travail domestique

Objectif égalité dans l'administration fédérale: l'égalité homme-femme est atteinte au sein de l'Administration fédérale et des entreprises proches de la Confédération et les minorités linguistiques bénéficient de l'égalité des chances

- Part de femmes parmi les cadres de l'administration fédérale
- Part des langues nationales dans l'administration

C Etudes de cas et bonnes pratiques

1 Pauvreté

Agenda post-2015

Depuis 2000, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est l'un des huit Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), qui doivent être atteints d'ici 2015. Pour la période après 2015, de nouveaux objectifs universaux doivent être formulés, qui contiennent aussi la dimension du développement durable. Dans sa position sur l'agenda pour un développement durable après 2015 de juin 2013, le Conseil fédéral s'engage fortement en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Dans les nouveaux objectifs cadres après 2015, l'égalité entre les sexes doit à nouveau être établie comme objectif autonome et des buts sexospécifiques doivent être intégrés dans d'autres objectifs (comme p. ex. la santé, l'éducation, l'eau). Dans les négociations sur les nouveaux objectifs cadres, la Suisse s'engage pour que l'égalité entre les sexes figure parmi les quatre thèmes prioritaires.

<http://www.post2015.ch/post2015/fr/home/topics/gender.html>

2 Education

Futur en tous genres

Depuis 2001, les filles et désormais les garçons peuvent découvrir les nombreuses perspectives de vie et d'avenir professionnel le deuxième jeudi de novembre. Ils peuvent accompagner une personne adulte de référence à son travail, participer à un sous-projet dans un métier atypique pour leur genre ou encore discuter à l'école des représentations des rôles et des perspectives d'avenir. Le but de ce projet de coopération entre les bureaux de l'égalité, les écoles, le monde du travail et les parents est d'élargir l'horizon professionnel des filles et des garçons.

www.futurentousgenres.ch

Bourse d'études Marie Heim-Vögtlin

En 1991, le Fonds national suisse (FNS) a mis sur pied le programme Marie Heim-Vögtlin (MHV). Il donne la possibilité à des doctorantes et post-doctorantes qui ont dû interrompre ou ralentir leur carrière de chercheuse à cause de leur situation familiale d'envisager leur carrière scientifique à plus long terme. La subvention comprend un salaire pour un maximum de deux ans et peut couvrir en plus une partie des coûts de recherche et de garde des

enfants. L'emploi à temps partiel est possible. De plus, le prix Marie Heim-Vögtlin, doté de 25 000 francs, favorise la visibilité des femmes ayant bénéficié d'une bourse MHV.

www.snf.ch/fr/encouragement/carrieres/marie-heim-voegtlin/Pages/default.aspx

3 Santé

Réseau de recherche «gender health»

Lancé en 2003 par le secteur Gender Health de l'OFSP, le réseau de recherche «gender health» est une plate-forme nationale pour la promotion des travaux de recherche communs intersectoriels et interdisciplinaires. Le but de ce réseau est de renforcer et d'établir de manière durable en Suisse la recherche sur le thème «genre et santé». Il favorise l'échange entre ses membres et renforce les ressources de la recherche «gender health» en Suisse. Il met à disposition les structures nécessaires pour une mise en réseau de toutes les personnes intéressées par la recherche dans ce domaine et coordonne leur association.

<http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/11220/index.html?lang=fr>

4 Violence

Services cantonaux d'intervention et de coordination contre la violence domestique

Dans plusieurs cantons, les services cantonaux d'intervention et de coordination mettent en réseau des services privés et publics. Les services d'intervention alémaniques sont regroupés au sein de la Conférence suisse CSPI, les services des cantons romands sont associés au sein de la Conférence latine contre la violence domestique (CL).

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00480/index.html?lang=fr>

Tables rondes cantonales contre la traite des femmes

En 2001, Zurich a accueilli la première table ronde contre la traite des femmes, à l'initiative du Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes (FIZ). Généralement conduites par les cantons, ces tables rondes sont des séries de débats auxquels participent des représentantes et représentants des victimes, de la police, du ministère public, des services des migrations, des bureaux de l'égalité, des services d'aide aux victimes, des services sociaux, des services de conseils aux prostituées et du Service de coordination de la Confédération contre la traite d'êtres humains. Les tables rondes contre la traite des femmes permettent l'échange de vues et la coordination. Aujourd'hui, 16 cantons ont adopté ce modèle à succès ou sont sur le point de le faire.

www.ksmm.admin.ch/content/ksmm/fr/home/themen/menschenhandel/kantonale_kooperation_mechanismen.html

5 Conflits armés

Plan national d'action PNA 1325

Le premier Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité («Les femmes, la paix et la sécurité») a été présenté au public en 2007 et a suscité beaucoup d'intérêt au niveau international. La Suisse a été l'un des premiers pays membres de l'ONU à s'engager à appliquer la résolution 1325. Le Plan d'action contient un catalogue de mesures pour tous les services de l'administration fédérale impliqués dans la promotion de la paix. En 2013, le Conseil fédéral a adopté la troisième version du PNA (2013-2015), après sa deuxième version en 2010. Outre les résultats du monitoring, elle prend en compte

les résolutions de l'ONU prolongeant la résolution 1325 et fixe des indicateurs pour une meilleure mesure des progrès accomplis.

www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/peasec/peac/confre/congen.html

L'engagement de la Suisse au Népal

Convaincue qu'une paix durable est impossible si les femmes en sont exclues, la Suisse a mis l'accent sur le renforcement du rôle des femmes dans son engagement déjà ancien dans le processus de paix népalais. Des activistes de la paix népalaises reconnues ont été formées à la théorie et à la pratique de la négociation lors de séminaires et de formations à la médiation. La Suisse a aussi joué un rôle de facilitatrice lors d'une rencontre entre des femmes juristes et des partis politiques.

http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Pays/Asie_du_Sud_et_Himalaya/Nepal

Programmes régionaux Grands Lacs

Les programmes régionaux Grands Lacs (Rwanda, Burundi, République démocratique du Congo) font partie des programmes bilatéraux particulièrement importants de la Suisse. Ils soutiennent les femmes, dont beaucoup ont été victimes de violences sexuelles et survivent dans des conditions extrêmement précaires, par différentes activités (soutien psychosocial, prise en charge médicale, etc.)

www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Pays/Afrique_orientale_et_centrale/Grands_Lacs_Rwanda_Burundi_Republique_Democratique_du_Congo

6 Economie

Aides financières pour l'accueil extra-familial d'enfants

Depuis début 2003, des aides financières sont versées via un programme d'impulsion temporaire soutenant la création de places d'accueil pour enfants. L'offre estimée a ainsi augmenté de plus de 80%.

www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr

Accueil extra-familial d'enfants dans les cantons de Fribourg, Vaud et Neuchâtel ainsi qu'en ville de Lucerne

Fribourg, Vaud et Neuchâtel disposent de lois sur l'accueil extra-familial d'enfants, selon lesquelles les employeuses et employeurs participent, en plus de l'Etat et du secteur privé, au financement d'un fonds pour la création de places de garde. Dans le canton de Vaud, où la loi est entrée en vigueur en 2006, plus de 6100 places de garde ont ainsi pu être créées entre 2006 et 2012. Et dans le canton de Neuchâtel, où une nouvelle loi sur l'accueil des enfants est en vigueur depuis début 2012, 83 places pour enfants en âge préscolaire et 236 places pour écolières et écoliers ont été créées la même année.

La ville de Lucerne aussi a ouvert une nouvelle voie en matière de soutien financier à l'accueil extra-familial pour enfants en passant du financement de l'objet (subventions aux institutions) au financement du sujet (versement de bons de garde aux parents). Après le succès de la phase pilote (2009-2012) et l'approbation du corps électoral, le système des bons de garde a été définitivement introduit en 2013.

www.faje-vd.ch (Vaud)

www.ne.ch/autorites/DEF/SPAJ/accueil-extrafamilial/Pages/Fonds-pour-les-structures-d%27accueil-extrafamilial.aspx (Neuchâtel)

www.stadtluzern.ch/de/themenbereiche/?action=showthema&themenbereich_id=7&thema_id=401 (ville de Lucerne)

Logib

En faisant de manière simple un bilan de leur pratique salariale, les employeuses et employeurs peuvent contrôler eux-mêmes s'ils respectent l'égalité salariale entre hommes et femmes. Le BFEG a développé le logiciel d'autocontrôle Logib pour vérifier l'égalité salariale dans les entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs. Pour les plus petites entreprises, l'outil Argib est actuellement développé et testé comme complément à Logib. Les instructions «Logib étape par étape» et l'aide du BFEG rendent ce programme gratuit facile à utiliser.

www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr

Marchés publics

La Confédération n'attribue ses mandats de prestations en Suisse qu'à des entreprises qui respectent la loi fédérale sur les marchés publics. L'égalité salariale entre femmes et hommes en fait partie, tout comme les conditions de travail et les dispositions relatives à la protection des travailleuses et travailleurs. Logib est utilisé pour les contrôles dans le domaine des marchés publics.

www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=fr

Employer des aides de maison: ce que vous devez savoir

Des conditions de travail justes et surtout des horaires de travail et de pause bien définis sont importants pour qu'une aide de maison puisse faire son travail de manière satisfaisante et que la personne nécessitant des soins soit bien prise en charge. La brochure explique la situation juridique et contribue de manière significative à réglementer la migration dans le domaine du travail de care.

www.stadt-zuerich.ch/content/prd/de/index/gleichstellung/publikationen/care-migrantinnen.html

7 Positions de pouvoir et de décision

CSAJ «De femmes à femmes»

Entre 2000 et 2007, le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) a mené en collaboration avec la CQFQ le projet de mentorat «De femmes à femmes» pour promouvoir la relève féminine. La sous-représentation des femmes dans les organes de décision doit être combattue par du mentorat comme mesure de promotion ciblée pour les jeunes femmes dans les associations de jeunesse.

www.ekf.admin.ch/dokumentation/00438/index.html?lang=fr

8 Mécanismes institutionnels / Structures et finances

Programme de la législature 2011 à 2015 de la Confédération

Pour la législature 2011 à 2015, le Conseil fédéral fixe comme objectif l'égalité des chances ainsi que l'égalité entre les sexes et l'égalité linguistique dans le cadre de la ligne directrice 7. Des mesures pour atteindre ces buts sont formulées dans le programme de la législature, p. ex. la lutte contre la discrimination salariale et la violence domestique, l'augmentation du

nombre de femmes aux postes de décisions et la promotion des femmes dans les branches MINT. L'Office fédéral de la statistique observe la réalisation des objectifs du programme de la législature avec 44 indicateurs.

www.bk.admin.ch/themen/planung/04622/index.html?lang=fr
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/legi/00.html

Approche intégrée du genre: plans d'action des villes de Berne et Zurich

Les villes de Berne et Zurich ont élaboré des plans d'action qui prennent en compte l'idée d'égalité dans les différents champs politiques comme des missions transversales relevant de la conduite et qui associent les divers services administratifs au travail en faveur de l'égalité. En 2009, la ville de Berne a été la première commune suisse à mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes. Après un bilan positif, ce plan a été reconduit pour les années 2014 à 2017. Le plan d'action de la ville de Zurich, qui couvre la période 2009-2013, sera reconduit en raison des résultats positifs d'une évaluation externe réalisée en 2013.

www.gleichstellung.bern.ch (seulement en allemand)
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung (seulement en allemand)

Gender Budgeting: Bâle-Ville

Depuis 2005, Bâle-Ville examine la répartition des dépenses de l'Etat selon les sexes et elle a élaboré en 2009 des indicateurs de l'égalité pour le domaine de la formation ainsi qu'un mémento pour l'analyse sensible au genre des comptes et du budget. Les trois études suivantes ont été menées: l'analyse des incidences des dépenses selon les genres; les dépenses publiques et le travail non rémunéré; les charges de personnel et l'emploi dans l'administration.

www.gleichstellung.bs.ch (seulement en allemand)

La politique du genre de la DDC

Depuis 2003, la DDC s'est dotée d'une politique du genre et a introduit le Gender Mainstreaming comme base obligatoire pour toute l'institution. Elle dispose d'instruments pour intégrer les différences entre les rôles, les tâches et les besoins des femmes et des hommes dans les programmes de la coopération au développement et pour les défendre dans les organes multilatéraux et dans la coopération internationale. Soucieuse de pratiquer une approche intégrée du genre, la DDC promeut l'égalité des chances entre femmes et hommes comme thème transversal non seulement dans les programmes de développement, mais aussi dans sa propre organisation (Centrale et bureaux de coopération), auprès des organisations partenaires et dans le dialogue politique. De plus, la DDC analyse les dépenses de ses programmes sous l'angle des effets selon le genre et examine la sensibilité au genre de ses projets à l'aide d'évaluations et de rapports annuels sur les progrès accomplis.

www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/L_egalite_des_femmes_et_des_hommes

9 Droits humains

Women's Human Rights App Sur mandat du DFAE, le domaine Politique genre du Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) a développé une application et un

site internet sur les droits humains des femmes, qui fournit un accès simple et de qualité à tous les documents importants de l'ONU dans ce domaine. L'application permet de rechercher par mots-clés des définitions, des bases légales et des formulations convenues.

<http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/politique-genre.html>
www.womenshumanrights.ch

Guide de la CEDEF pour la pratique juridique

La Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a publié sur internet un guide pour l'application de la Convention CEDEF en Suisse. Il permet aux avocates et avocats, aux tribunaux ainsi qu'aux bureaux de conseils juridiques de se familiariser avec cet instrument international et montre à l'aide d'exemples-types comment il peut être utilisé devant les tribunaux suisses.

www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/?lang=fr

10 Médias

Commission suisse pour la loyauté

Organe d'autocontrôle de la branche publicitaire suisse, la Commission pour la loyauté a pour mandat d'engager des procédures gratuites en matière de publicité déloyale lorsque des requêtes fondées lui sont adressées. Toute personne peut adresser à la Commission une plainte contre une publicité ou d'autres formes de communication commerciale lui semblant déloyales. Les règles d'application de la législation sur la loyauté contiennent un paragraphe sur la publicité sexiste.

<http://www.faire-werbung.ch/fr/>

Prix Femmes & Médias

Les bureaux de l'égalité entre hommes et femmes des cantons romands ont lancé le prix «Femmes & Médias», qui récompense depuis 2012 des journalistes femmes ou hommes s'engageant pour l'égalité des genres en sensibilisant l'opinion publique à cette thématique.

www.egalite.ch/femmes-medias

Guide pour un journalisme non sexiste

Le Syndicat suisse des mass media (SSM), Syndicom et Impressum ont élaboré, avec la spécialiste en science des médias Martina Leonarz, un guide pour un journalisme non sexiste, qui a été publié en 2013.

www.ssm-site.ch/medien/dossiers/medien-und-geschlecht

11 Environnement

Projet de sensibilisation «silviasilvio»

Bénéficiant d'aides financières en vertu de la loi sur l'égalité, le projet de sensibilisation «silviasilvio» (2005 – 2007) s'adressait aux cadres supérieurs de l'économie forestière et de l'industrie du bois, avec pour but de leur donner les compétences et la motivation de penser et d'agir de manière sensible au genre.

www.empa.ch/plugin/template/empa/*/63360/---/l=1 (en allemand);
<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?> (en français)

Approche sensible au genre du Bureau de coopération au Bangladesh

La coopération suisse au développement est active depuis 1971 au Bangladesh. Elle s'engage en priorité pour un développement durable et contre la pauvreté dans ce pays. En tant que thème transversal, la dimension du genre fait explicitement partie de chaque projet de coopération. Les rôles spécifiques aux deux sexes dans la société ainsi que les différences entre les sexes dans l'accès aux ressources et leur contrôle sont analysés.

[www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Pays/Asie du Sud et Himalaya/Bangladesh](http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Pays/Asie_du_Sud_et_Himalaya/Bangladesh)

12 Filles

PNR 52

Le Fonds national a financé à hauteur de 12 millions le Projet national de recherche 52 «L'enfance, la jeunesse et les relations entre générations dans une société en mutation». Entre 2003 et 2007, 29 projets de recherche ont été réalisés dans le cadre de six modules, en donnant la parole à des enfants et des jeunes. Le but du PNR 52 était d'acquérir de nouvelles connaissances sur les conditions de vie actuelles et à venir ainsi que sur les besoins des enfants et des jeunes en Suisse et d'identifier la nécessité d'agir en politique et dans l'administration.

www.nfp52.ch

Balayons les clichés

De nombreuses enseignantes et enseignants se demandent comment évoquer la question des rôles de genre dans leurs leçons. «Balayons les clichés» propose une sélection de ressources pédagogiques pour enfants de 5 à 12 ans (fiches de travail, DVD, livres et autre matériel pédagogique) compatibles avec le plan d'études romand. «Balayons les clichés» a été développé par le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et le Département de l'instruction publique du canton de Genève.

www.egalite.ch/balayons

Zora la rousse

Entre 1991 et 2006, le BFEG a décerné chaque année le prix des médias pour l'enfance et la jeunesse «Zora la rousse». Le prix distinguait des projets culturels et artistiques s'adressant aux enfants et aux jeunes en thématisant l'égalité entre filles et garçons, par exemple en remettant en cause la répartition des rôles selon les sexes ou en montrant de nouvelles formes d'organisation de vie. Les projets primés appartenaient aux domaines du théâtre, de la danse, de la musique, du cinéma, etc. Pour des raisons d'économies, le prix a été décerné pour la dernière fois en 2006.

Nom de code: respect

«Nom de code: respect pour toutes et tous» est une campagne de prévention des abus sexuels contre les filles menée dans différentes villes et cantons de Suisse en collaboration

avec l'animation de jeunesse en milieu ouvert²³⁸. Sous la direction d'animateurs et d'animatrices de jeunesse spécialement formés, des jeunes filles et parfois des garçons réunis dans des ateliers séparés ont discuté des rôles selon le genre, des limites et du respect. Les jeunes filles sont apparues sur des affiches arborant les messages courageux qu'elles avaient elles-mêmes formulés comme «Non c'est non» ou «Je sais ce que je veux».

www.arip.ch/fr

²³⁸ Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Will, St-Gall, Zoug, Zurich, Lucerne, Lausanne et Yverdon-les-Bains.

D Liste de stratégies, plans d'action, programmes et publications

Les stratégies, plans d'action et programmes dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes ont déjà été recensés en détail dans le texte et les notes de bas de page du présent rapport, munis de l'indication des sources. On trouvera ici uniquement une liste chronologique des dispositifs les plus importants:

- **Plan d'action de la Suisse pour l'égalité entre femmes et hommes** (1999):
<http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=fr>
<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/?lang=fr>
- **Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses** (depuis 2000) **et plans d'action des universités pour l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités**:
<http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4/programme-federal-egalite-des-chances-2000-20122013.html?L=1>
- **Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES** (depuis 2000) **et plans d'action des HES pour l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les HES**: <http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=fr>
- **La politique du genre de la Direction pour le développement et la coopération (DDC)** (depuis 2003):
http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/L_egalite_des_femmes_et_des_hommes
- **Plan d'action national 1325 «Les femmes, la paix et la sécurité»** (depuis 2007):
<http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/peasec/peac/confre/congen.html>
- **Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes de la ville de Berne** (depuis 2009): www.bern.ch/stadtverwaltung/prd/gleichstellung/aktionsplan
- **Plan pour l'égalité de la ville de Zurich** (depuis 2009): www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan.secure.html
- **Programme de la législature de la Confédération 2011 à 2015** (Objectifs en matière d'égalité entre femmes et hommes):
<http://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00290/00878/index.html?lang=fr>
- **Position de la Suisse sur l'agenda pour un développement durable** (2013):
<http://www.post2015.ch/post2015/fr/home.html>

Les publications les plus importantes sur l'égalité entre femmes et hommes aussi ont été recensées dans ce rapport et munies de l'indication des sources correspondantes. Ne sont cités ici que les rapports nationaux sur la mise en œuvre des standards internationaux s'appliquant explicitement à l'égalité entre femmes et hommes:

- **Rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**: premier et deuxième rapport (2001), recommandations relatives au premier et deuxième rapport (2003), troisième rapport (2009), recommandations relatives au troisième rapport (2009), rapport intermédiaire (2012), quatrième et cinquième rapport (à paraître en 2014):
<http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=fr>
- **Rapports nationaux sur la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing**: Beijing+5 (2000), Beijing+10 (2005), Beijing+15 (2010): à consulter auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: <http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=fr>